Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 198 del 7 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Martedì, 7 agosto 1962 — SI PUBB[illegible] M[illegible] I GIORNI [illegible]TIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1064**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di pettini, con qualsiasi materia prima fabbricati, delle provincie di Como, Milano e Varese.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1065**.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai di ruolo ed occasionali avviati a bordo, dipendenti dalle imprese esercenti i lavori di cui agli articoli 5 e 6 del decreto n. 13 del 5 gennaio 1955, del Consorzio autonomo del porto di Genova ed operanti nell'ambito del porto stesso.

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1066**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle latterie sociali della provincia di Venezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1067**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Firenze e del mandamento di Prato.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1064.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di pettini, con qualsiasi materia prima fabbricati, delle provincie di Como, Milano e Varese.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 4 febbraio 1949, per gli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati;

Visto, per le provincie di Como, Milano e Varese, l'accordo collettivo 31 marzo 1960, per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di pettini, con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra l'Associazione degli Industriali della provincia di Varese Gruppo Pettini -, l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza Gruppo Fabbricanti Pettini -, l'Unione Industriali Lecchesi Gruppo Industrie Varie e l'Unione Provinciale C.I.S.L. di Milano, l'Unione Provinciale C.I.S.L. di Varese, l'Unione Sindacale Lavoratori C.L.S.L. di Lecco e Circondario, la Camera Confederale del Lavoro di Milano, la Camera Confederale del Lavoro di Varese, la Camera Confederale del Lavoro di Lecco e Circondario, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento Sindacato Provinciale di Milano, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento Sindacato di Varese, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento Sindacato di Lecco;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 39 della provincia di Milano, in data 17 luglio 1961 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per le provincie di Como, Milano e Varese, l'accordo collettivo 31 marzo 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di pettini, con qualsiasi materia prima fabbricati, delle provincie di Como, Milano e Varese.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 153, foglio n. 55. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 31 MARZO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI PETTINI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI, DELLE PROVINCIE DI MILANO, VARESE E COMO

Addì 31 marzo 1960, presso la Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale della Industria Italiana,

tra

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Varese - Gruppo pettini, rappresentata dal rag. *Ettore Bergamaschi;*

l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza - Gruppo fabbricanti pettini, rappresentata dal sig. *Armando Jäneke,* assistito dal dott. *Mario Jori* dell'Associazione stessa;

l'Unione Industriali Lecchesi - Gruppo industrie varie, rappresentata dal sig. *Ambrogio Cattaneo,* assistito dal rag. *Giammaria Salvagni* dell'Unione stessa;

e

l'Unione Provinciale C.I.S.L. di Milano, rappresentata dal Segretario Generale *Pier Virgilio Ortolani* e dal Segretario sindacale *Vittorio Meravigli,* assistiti dai sigg. *Aldo Ferrucci* e *Giancarlo Pelacchini*;

l'Unione Provinciale C.I.S.L. di Varese, rappresentata dal sig. *Nino Lissoni;*

l'Unione Sindacale Lavoratori C.I.S.L. di Lecco e Circondario, rappresentata dal suo Segretario sig. *Vittorio Panzeri;*

la Camera Confederale del Lavoro di Milano, rappresentata dal sig. *Angelo Massoni;*

la Camera Confederale del Lavoro di Varese, rappresentata dal sig. *Arsiero Blasi;*

la Camera Confederale del Lavoro di Lecco e Circondario, rappresentata dal sig. *Remo Viganò;*

l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento - Sindacato Provinciale di Milano, rappresentata dal signor *Adolfo di Marino;*

l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento - Sindacato di Varese, rappresentata dal sig. *Augusto Sciarini;*

l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento - Sindacato di Lecco, rappresentata dal sig. *Giusto Forcellini;*

sono state concordate le seguenti paghe basi da valere per gli operai dipendenti da aziende produttrici di pettini, con qualsiasi materia prima fabbricati, esistenti nelle provincie di Milano, Varese e Como.

UOMINI

Operaio specializzato:

superiore ai 20 anni	L. 190
dai 18 ai 20 anni	» 185
dai 16 ai 18 anni	» 164

Operaio qualificato:

superiore ai 20 anni	L. 170
dai 18 ai 20 anni	» 165
dai 16 ai 18 anni	» 145
inferiore ai 16 anni	» 120

Manovale specializzato:

superiore ai 20 anni	L. 161
dai 18 ai 20 anni	» 150
dai 16 ai 18 anni	» 119
inferiore ai 16 anni	» 93

Manovale comune:

superiore ai 20 anni	L. 151
dai 18 ai 20 anni	» 141
dai 16 ai 18 anni	» 112
inferiore ai 16 anni	» 77

DONNE

1ª Categoria:

superiore ai 20 anni	L. 143
dai 18 ai 20 anni	» 120
dai 16 ai 18 anni	» 113
inferiore ai 16 anni	» 100

2ª Categoria:

superiore ai 20 anni	L. 135
dai 18 ai 20 anni	» 113
dai 16 ai 18 anni	» 100
inferiore ai 16 anni	» 88

3ª Categoria:

superiore ai 20 anni	L. 127
dai 18 ai 20 anni	» 107
dai 16 ai 18 anni	» 96
inferiore ai 16 anni	» 77

Il presente accordo che risponde ad esigenze di carattere settoriale, non intende modificare il principio dell'assetto zonale di cui all'accordo interconfederale 12 giugno 1954; avrà decorrenza dal 1° giugno 1960 e rimarrà in vigore sino al 30 giugno 1961. Esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdettato 3 mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta il presente accordo resterà in vigore fino alla sua sostituzione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1065.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai di ruolo ed occasionali avviati a bordo, dipendenti dalle imprese esercenti i lavori di cui agli articoli 5 e 6 del decreto n. 13 del 5 gennaio 1955, del Consorzio autonomo del porto di Genova ed operanti nell'ambito del porto stesso.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1959, per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti;

Visti, per le aziende operanti nell'ambito del porto di Genova:

— l'accordo collettivo 19 agosto 1957, relativo al rimborso delle spese di trasporto agli operai di ruolo ed occasionali avviati a bordo per i lavori di cui agli articoli 5 e 6 del decreto n. 13 del 5 gennaio 1955 del Consorzio Autonomo del Porto di Genova, stipulato tra la Sezione Industriali Portuali e la F.I.L.P. C.G.I.L., la F.E.N.A.L. Porti C.I.S.L. -, la U.I.L. Porti, la Compagnia Ramo Industriale:

— l'accordo collettivo 18 marzo 1947, per l'aggiornamento dell'indennità per lavoro di bordo del personale delle officine del porto di Genova, allegato al predetto accordo 19 agosto 1957:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 37 della provincia di Genova, in data 2 agosto 1961, dello accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità.

Sentito il Consiglio dei Ministri.

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per il porto di Genova, l'accordo collettivo 19 agosto 1957, relativo al rimborso delle spese di trasporto agli operai di ruolo ed occasionali avviati a bordo per i lavori di cui agli artt. 5 e 6 del decreto n. 13 del 5 gennaio 1955 del Consorzio Autonomo del Porto di Genova, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai di ruolo ed occasionali avviati a bordo dipendenti dalle imprese esercenti i lavori di cui agli artt. 5 e 6 del decreto n. 13 del 5 gennaio 1955 del Consorzio Autonomo del Porto di Genova, ed operanti nell'ambito del porto stesso.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 10. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 19 AGOSTO 1957 PER IL RIMBORSO DELLE SPESE DI TRASPORTO AGLI OPERAI DI RUOLO ED OCCASIONALI AVVIATI A BORDO PER I LAVORI DI CUI AGLI ARTICOLI 5 E 6 DEL DECRETO N. 13 DEL 5 GENNAIO 1955 DEL CONSORZIO AUTONOMO DEL PORTO DI GENOVA

L'anno 1957, il giorno 19 agosto, in Genova, nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro per la Liguria, alla presenza del dott. Giovanni Norese, funzionario dell'Ufficio stesso, si sono riuniti:

in rappresentanza degli industriali del Porto i signori: *Ettore Gagliardi,* Vice Presidente della Sezione Industriali Portuali, comm. rag. *Aldo Martinez,* Vice Presidente Sezione Industriali Portuali, assistiti dal Segretario della Sezione predetta, rag. *Gimelli* e dal rag. *Alteo Casini;*

e

in rappresentanza dei lavoratori portuali i signori *Rum Luigi,* Segretario della F.I.L.P. - C.G.I.L., *Taverna Carlo,* Segretario della FENALPORTI-C.I.S.L., *Renda Antonio,* della FENALPORTI - C.I.S.L., *D'Oria Giannetto,* della UILPORTI, *Carrara Ernesto,* Console della Compagnia R.I., *Marollo Stefano,* Vice Console della Compagnia R.I.;

allo scopo di esaminare il problema relativo al rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per raggiungere il posto di lavoro;

le parti

Visto il punto 3° dell'accordo 18 marzo 1947 (vedi allegato) riguardante l'obbligo delle aziende di rimborsare le spese dei mezzi comuni di trasporto incontrate dall'operaio d'officina comandato a lavorare a bordo;

Visto che agli operai di « ruolo » e « occasionali » compresi quelli dell'U.R.L.M.O. - Sezione Porto) occupati a bordo nei lavori di riparazione di cui agli articoli 5 e 6 del decreto n. 13 del 5 gennaio 1955 del Presidente del C.A.P., compete in merito, per effetto della lettera *d*) dello stesso art. 5, il trattamento messo sopra in evidenza;

Vista la richiesta formulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, per quanto attiene l'applicazione della sopra indicata norma nei confronti di detti operai;

Considerata la opportunità di adattare la disciplina di cui trattasi alla particolare situazione dei detti operai occupati negli accennati lavori;

concordano quanto segue:

Ai lavoratori avviati dall'Ufficio Avviamento del C.A.P. e dalla Sezione Staccata in Porto dello Ufficio Regionale del Lavoro e M. O. per l'esecuzione dei lavori previsti agli articoli 5 e 6 del decreto n. 13 del Presidente del C.A.P. del 5 gennaio 1955 verrà corrisposto a titolo di rimborso spese di trasporto la somma di lire 45 giornaliere ogni qualvolta la nave sarà ormeggiata fuori della cinta industriale del Porto, che si conviene sia delimitata dalla testata del Molo Gaiano al bacino della Darsena.

Il suddetto forfait sarà dovuto ogni qualvolta l'Impresa alle cui dipendenze si trova il lavoratore, non provveda con propri mezzi al trasporto degli operai alla nave e viceversa.

Il presente accordo entra in vigore a far tempo dal 1° settembre 1957.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 18 MARZO 1947 PER L'AGGIORNAMENTO DELL'INDENNITÀ PER LAVORO DI BORDO DEL PERSONALE DELLE OFFICINE DEL PORTO DI GENOVA

Genova, 18 marzo 1947

A seguito della richiesta della F.I.O.M. di aggiornare le cifre della indennità per lavoro a bordo di cui al punto 2) dell'accordo 12 agosto 1927, si stabilisce quanto segue:

1) Le cifre indicate al suddetto punto 2) del citato accordo 12 agosto 1927, nella misura rispettivamente di L. 0,50 per gli operai di età superiore a 20 anni e L. 0,30 per gli operai di età compresa fra i 18 e 20 anni, vengono elevate per tutti gli operai a L. 5,50 orarie.

2) Restano fermi gli eventuali trattamenti di fatto superiori alla indennità di cui al punto 1).

Detti trattamenti assorbono però fino a concorrenza del su importo la suddetta indennità di L. 5,50.

3) La Ditta che comanda l'operaio di officina a lavorare a bordo rimborserà le spese dei mezzi comuni di trasporto incontrate dall'operaio stesso per trasferirsi dall'officina a bordo e viceversa.

Il presente accordo decorre dal 1° marzo 1947.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1066.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle latterie sociali della provincia di Venezia.

Relazione al Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle latterie sociali della Provincia di Venezia.

Signor Presidente:

l'unito decreto legislativo che mi onoro di sottoporLe, regola, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741, e 1° ottobre 1960, n. 1027, i rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo 1° gennaio 1951 relativo al trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle latterie sociali della provincia di Venezia.

L'art. 22 del contratto prevede la costituzione di Commissioni arbitrali, alla cui cognizione dovranno essere sottoposte le controversie eventualmente insorgenti nella applicazione del contratto medesimo.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve escludersi che tali Commissioni costituiscono una giurisdizione speciale. In conseguenza deve ritenersi che le parti stipulanti potranno sempre avvalersi della facoltà di adire l'Autorità giudiziaria ordinaria.

Il Ministro: SULLO

Roma, addì 2 gennaio 1962

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 9 dicembre 1957 per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività lattiero-casearia;

Visti, per la provincia di Venezia:

— il contratto collettivo 1 gennaio 1951, e relativa tabella, per i lavoratori dipendenti dalle latterie sociali, turnarie e padronali, stipulato tra l'Unione Provinciale delle Cooperative e il Sindacato Provinciale Tecnici Casari;

— il contratto collettivo 2 ottobre 1958, per i lavoratori dipendenti dalle latterie sociali, turnarie e padronali, stipulato tra il Consorzio Caseifici, l'Unione Provinciale delle Cooperative e la Categoria Tecnici Casari;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 45 della provincia di Venezia, in data 29 luglio 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente ai lavoratori dipendenti dalle latterie sociali della provincia di Venezia, il contratto collettivo 1 gennaio 1951 e il contratto collettivo 2 ottobre 1958:

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle latterie sociali della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 2. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 1° GENNAIO 1951 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE LATTERIE SOCIALI, TURNARIE E PADRONALI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Oggi 1° gennaio 1951.

tra

l'Unione Provinciale delle Cooperative di Venezia rappresentata dal suo Presidente avv. *Enrico Diamante*, assistito dai sigg. dott. *Antonio Bortolussi* presidente della Latteria di Giai di Gruaro; *Milan Antonio*, presidente della Latteria di Summaga; *Bardella Anselmo* presidente della Latteria di S. Giorgio al Tagliamento

e

il Sindacato Provinciale Tecnici Casari, rappresentato dal suo presidente sig. *Alfredo Sovran* e dai consiglieri sigg. *Gaiatto Paolo* e *Remondi Giuseppe*, assistito dalla Unione Provinciale di Venezia, rappresentata dal sig. *Cavallari Nerino* e dott. *Chiozzotto Umberto*: si è stipulato il presente contratto di lavoro da valere per i prestatori d'opera alla lavorazione del latte nelle Latterie Sociali Turnarie e Padronali della provincia di Venezia.

Nel contempo si è stabilito che i licenziamenti avvenuti dal 1° gennaio 1950 in poi, anche se effettuati secondo le norme del contratto precedente, non saranno più posti in discussione

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo di lavoro si applica ai casari, gli aiuto-casari ed agli inservienti delle Latterie Sociali. Turnarie e Padronali della provincia di Venezia.

Art. 2.

ASSUNZIONI

L'assunzione dei casari, degli aiuto-casari, e degli inservienti avviene tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro, il quale provvede a rilasciare un nulla-osta, previo accordo con le Organizzazioni stipulanti.

Atteso il peculiare carattere fiduciario del rapporto, è consentito che le latterie presentino richiesta nominativa di assunzione.

Art. 3.

REQUISITI DEL PERSONALE

I casari e gli aiuto-casari devono essere in possesso di un diploma rilasciato da una scuola di caseificio riconosciuta dallo Stato.

I prestatori di lavoro che all'entrata in vigore del presente contratto saranno sprovvisti del diploma, dovranno nel termine di un anno sottoporsi ad un esame presso l'Ispettorato Provinciale dell'Agricoltura — Sezione per il Caseificio — che rilascerà agli idonei un certificato equivalente ad ogni effetto al diploma di cui al comma 1° del presente articolo.

Decorsi i tre mesi dall'esame, i casari e gli aiuto-casari, ai quali non sarà stata concessa l'abilitazione, dovrano essere sostituiti.

Il limite minimo per l'età è di anni 21 per i casari, di anni 19 per gli aiuti-casari e di anni 16 per gli inservienti.

Il limite massimo per l'età è di anni 60 per gli uomini e di 55 per le donne (inservienti).

I casari, gli aiuto-casari e gli inservienti che al momento dell'entrata in vigore del presente contratto abbiano passato i suddetti limiti di età e prestino tutt'ora servizio, saranno sostituiti entro il termine di mesi 6.

Art. 4.

DOCUMENTI NECESSARI PER L'ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione il casaro e l'aiuto casaro dovranno presentare i seguenti documenti:

a) documento d'identità personale;

b) libretto di lavoro;

c) certificato medico rilasciato in data non anteriore di un mese dall'assunzione;

d) diploma rilasciato da una Scuola di Caseificio riconosciuta dallo Stato;

e) certificato di nascita;

f) certificato di stato di famiglia;

g) certificato di residenza;

h) eventuali certificati di servizio rilasciati da Latterie presso le quali il casaro abbia precedentemente prestato servizio;

i) certificato penale rilasciato in data non anteriore di tre mesi dall'assunzione (se richiesto dalla Latteria).

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione è definitiva dopo un periodo di prova di sei mesi. Durante tale periodo le parti hanno diritto di risolvere il rapporto di lavoro tra di loro in qualsiasi momento, senza preavviso e senza pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso stesso.

Qualora il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il prestatore di la-

voro ha diritto di completarlo qualora l'interruzione non superi i tre mesi in caso di malattia, e i due in caso di infortunio.

Qualora allo scadere del periodo di prova la Latteria non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, il prestatore d'opera s'intende senz'altro riconfermato e la anzianità decorre ad ogni effetto dal giorno della assunzione.

Art. 6.

OBBLIGHI DEL CASARO

Il casaro ha i seguenti doveri:

a) eseguire gli ordini ed osservare gli orari stabiliti dal Consiglio di amministrazione della Latteria:

b) custodire con scrupolosa cura le macchine, gli attrezzi ed ogni altra cosa ricevuta in consegna:

c) regolare l'attività e curare la disciplina del personale dipendente;

d) curare la registrazione giornaliera del latte e, di volta in volta, le scritturazioni sui libretti, sul quindicinale e sul libro magazzino (prima nota);

e) effettuare mattina e sera il ricevimento del latte. verificando la sua normalità e rispondendo in caso di accettazioni ingiustificate di latte anormale e ciò in relazione agli strumenti di controllo posti a disposizione del casaro:

f) rispondere della cattiva conservazione del latte, formaggio e derivati;

g) comunicare in giornata al Consiglio di amministrazione ogni adulterazione riscontrata nel latte conferito dai soci;

h) notificare per iscritto al Consiglio di amministrazione qualsiasi evento che turbi la regolarità del lavoro;

i) tenere un contegno irreprensibile, essere corretto ed imparziale nei confronti dei soci;

l) astenersi da qualsiasi atto di commercio per conto proprio e di terzi, salvo autorizzazione scritta del presidente.

Art. 7.

OBBLIGHI DELLE LATTERIE

Le latterie sono tenute a:

a) non assumere personale tecnico sprovvisto dei titoli di abilitazione richiesti o non rientranti nei casi previsti dall'articolo tre del presente contratto;

b) affiancare al caso una persona addetta ai lavori di pulizia (inserviente) quando tali lavori non vengano eseguiti dal socio;

c) assumere un aiuto casaro, oltre all'inserviente di cui alla precedente lettera *b*), quando la lavorazione giornaliera superi i quintali 10 di latte.

I precedenti comma *b*) e *c*) si riferiscono solamente alle latterie sociali e padronali.

Le Latterie turnarie sono tenute ad assumere un inserviente quando la lavorazione giornaliera superi i quintali 10 di latte, ed un aiuto-casaro quando la lavorazione giornaliera superi i 18 quintali di latte.

Art. 8.

PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

All'atto del pagamento della retribuzione commisurato alla quantità del latte introitato, le Latterie devono rilasciare al dipendente un prospetto firmato dal Presidente, nel quale trovino distinta specificazione le varie voci di cui la retribuzione stessa è composta.

Art. 9.

ALLOGGIO

Qualora fosse fatto obbligo al casaro a risiedere nello stabile dove è installato il caseificio l'alloggio è concesso gratuitamente.

Art. 10.

FERIE

I prestatori di lavoro hanno diritto ai seguenti periodi di ferie annuali retribuiti:

Casari: giorni 15 per ogni anno di servizio;
Aiuto-casari: giorni 12 per ogni anno di servizio;
Inservienti: giorni 10 per ogni anno di servizio.

La scelta dell'epoca in cui le ferie saranno godute e quella del casaro supplente, saranno fatte di comune accordo. In caso di licenziamento, il periodo di ferie non può coincidere con il periodo di preavviso ed il liquidatore ha diritto alla liquidazione in dodicesimi delle proporzioni di anno maturate al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 11

TREDICESIMA MENSILITÀ

La Latteria è tenuta a corrispondere al prestatore di lavoro, in occasione della ricorrenza natalizia, una retribuzione media annuale effettivamente da questi percepita, stipendio base contingenza.

La corresponsione avverrà alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi di mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questo effetto come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 12.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per obbligo di leva, giusta il disposto del decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 303, non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il periodo di leva va computato nell'anzianità, purchè il lavoratore non si dimetta prima della scadenza di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Anche il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed al trattamento previsto dalle norme in vigore all'atto di richiamo.

Tanto nel caso di chiamata alle armi, quanto di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Latteria entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto il rapporto verrà a risolversi.

Art. 13.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono venir giustificate in anticipo, salvo il caso di impedimento giustificabile.

Sempre che ricorrano gravi motivi (quali ad esempio inderogabili necessità familiari) e compatibilmente con la necessità del servizio, la Latteria potrà concedere brevi permessi al lavoratore che ne farà richiesta.

Durante l'assenza per permesso non verrà corrisposta la retribuzione.

Dietro espressa richiesta del casaro, la Latteria concederà a questi, compatibilmente con le esigenze di lavoro, di assistere alle funzioni religiose.

Le latterie, dietro espressa richiesta della Associazione dei Tecnici-Casari, concederanno brevi permessi ai membri delle Commissioni esecutive e del Comitato direttivo dell'associazione in parola, all'uopo l'Associazione dei Tecnici Casari comunicherà alle Associazioni Cooperativistiche l'elenco nominativo dei lavoratori investiti di cariche sindacali, in modo che esse a loro volta possano parteciparlo alle latterie interessate.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Spetta al prestatore di lavoro non in prova un congedo matrimoniale di otto giorni consecutivi. Il congedo non può essere computato nel periodo delle ferie annuali, nè può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo, salvo casi eccezionali, deve essere avanzata dal lavoratore con un periodo di preavviso di almeno 15 giorni.

Durante il periodo di congedo matrimoniale corre la retribuzione normale.

Art 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza in caso di malattia o di infortunio occorsi non sul lavoro, deve essere comunicata al presidente della Latteria il giorno stesso in cui si verifica; in difetto l'assenza verrà considerata ingiustificata. Inoltre il lavoratore deve far pervenire alla Latteria un certificato medico attestante la malattia e l'infortunio.

La Latteria ha facoltà di far visitare il lavoratore da un proprio medico di fiducia.

Per il trattamento economico di malattia o di infortunio, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore e ai regolamenti emanati dai rispettivi Istituti.

Art 16.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando il prestatore d'opera venga meno ad uno dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro, la Latteria può ricorrere gradualmente all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

a) ammonimento scritto;

b) multa non superiore alla somma corrispondente a tre giorni di lavoro da corrispondersi ad un istituto di beneficenza;

c) sospensione della retribuzione da un minimo di tre giorni a un massimo di sei giorni. In ogni caso il casaro è tenuto al risarcimento del danno cagionato con l'inadempienza.

Il provvedimenti adottati devono essere portati a conoscenza dell'interessato e degli enti stipulanti il presente contratto, entro e non oltre 15 giorni dal verificarsi della mancanza: in caso diverso il provvedimento non avrà alcun valore agli effetti contrattuali.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei dipendenti dovranno essere trascritti sul libretto di lavoro.

Art. 17.

LICENZIAMENTO NORMALE

E' ammessa la risoluzione del rapporto con preavviso e pagamento dell'indennità di anzianità, purchè giustificata da motivi plausibili obbiettivamente.

Ove il lavoratore ritenesse ingiustificato il licenziamento egli potrà ricorrere alla Commissione di cui all'articolo 22, la quale accerterà la sussistenza o meno dei motivi idonei.

Nel caso in cui la Commissione ritenga inesistenti o insufficientemente provati i motivi che giustificano il licenziamento, non potrà disporre la continuazione del rapporto di lavoro, ma potrà solo attribuire al lavoratore licenziato un indennizzo speciale da un minimo di mesi due ad un massimo di mesi sei di retribuzione globale. Se però il licenziamento avviene dopo che al lavoratore sono stati applicati tutti i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 16 del presente contratto, la Commissione potrà negare al lavoratore il riconoscimento anche della indennità di preavviso di cui all'articolo seguente. In caso che il lavoratore dia spontaneamente le dimissioni, gli sarà dovuta intera indennità di anzianità.

Art. 18.

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento dell'anno, previo preavviso di mesi due da notificare per iscritto.

Tale preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ogni mese e non può coincidere col periodo delle ferie o del congedo matrimoniale. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere un'altra indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di preavviso.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Al lavoratore competono le seguenti liquidazioni per la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo il caso di licenziamento in tronco:

Casaro: giorni 6 della retribuzione media mensile per ogni anno di servizio prestato fino al 31 dicembre 1950; giorni 14 (quattordici) della retribuzione media mensile per ogni anno di servizio prestato a partire dal 1° gennaio 1951.

Aiuto-casari: giorni 6 della retribuzione media mensile per ogni anno di servizio prestato fino al 31 dicembre 1950 giorni 8 (otto) della retribuzione media mensile per ogni anno di servizio prestato a partire dal 1° gennaio 1951.

Inservienti: giorni 6 (sei) di retribuzione media mensile per tutta la durata del servizio prestato. In caso di morte del lavoratore, la indennità verrà corrisposta secondo le disposizioni del codice civile.

Art. 20.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Il licenziamento in tronco risolve il rapporto di lavoro con effetto immediato e preclude ogni diritto del lavoratore al preavviso ed all'indennità di licenziamento. Esso si applica quando il lavoratore commetta atti di gravità tali che comportino per la Latteria un grave danno morale e materiale; oppure commetta azioni disonoranti, immorali, delittuose, conesse in qualsiasi modo coi rapporti volontari, gli atti morali, l'insubordinanza grave nei confronti del Presidente o di chi per esso, le vie di fatto ecc.

Art. 21

CONTROVERSIE

In caso di mancato accordo fra le parti in ordine all'imputabilità delle cause che hanno determinato un danno per il quale si pretende un risarcimento ed in seguito al quale si intendono prendere provvedimenti disciplinari, la controversia potrà essere sottoposta alle decisioni della Commissione tecnica di cui allo articolo seguente.

Nel caso che il lavoratore ritenga illegittimo il licenziamento, potrà ricorrere alla Commissione sindacale di cui all'articolo seguente.

I ricorsi alle Commissioni di cui sopra dovranno essere proposti mediante lettera raccomandata, entro trenta giorni dal sorgere della controversia o dalla notizia del licenziamento, pena decadenza.

Art. 22.

COMMISSIONI ARBITRARIE

La Commissione tecnica decide in materia di danni imputabili dalla Latteria al lavoratore. Il suo giudizio verte tanto dall'impunibilità del danno, oggetto della controversia, quanto sull'ammontare del danno stesso.

Però su richiesta del casaro o della Latteria, ed a spese del richiedente, la Commissione tecnica dovrà inviare i campioni delle partite in contestazione ad un Istituto Caseario sperimentale riconosciuto dallo Stato.

Essa è composta di tre membri, rappresentanti rispettivamente l'Ispettorato dell'Agricoltura Provinciale, l'Associazione Tecnici Caseari e l'Unione Cooperative e Mutue che ha la rappresentanza della Latteria in causa.

La Commissione sindacale ha il compito di giudicare sulla legittimità dei licenziamenti e di determinare l'ammontare dell'eventuale indennizzo di cui all'articolo 17.

Essa è composta di tre membri rappresentanti rispettivamente l'Ufficio provinciale del lavoro, l'Associazione dei Tecnici-Caseari e la Unione Cooperative e Mutue che ha la rappresentanza della Latteria in causa.

Le decisioni delle sue Commissioni dovranno essere pronunciate entro due mesi dal giorno in cui le controversie saranno state in esse sottoposte.

Le Commissioni arbitrali saranno nominate entro tre mesi dall'entrata in vigore del precedente Contratto.

Art. 23.

ACCORDI INTEGRATIVI

Le tabelle di percentuale saranno determinate a mezzo di accordi integrativi. Il quantitativo di latte sul quale determinerà la retribuzione, sarà quello introitato dalla Latteria mensilmente in relazione alla sua attrezzatura.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo annulla e sostituisce ogni altro precedente a partire dal 1° gennaio 1952. Esso avrà vigore fino al 31 dicembre 1953 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non sarà denunciato almeno due mesi prima della scadenza annuale con lettera raccomandata.

La seguente tabella è da considerarsi in vigore dal 1° aprile 1951.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI

La retribuzione sarà rapportata al quantitativo giornaliero di latte lavorato dal Caseificio, come risulta dalla seguente tabella:

	Stipendi —	Contingenza —	Totale —
Casari			
da kg. 50 a q.li 1 di latte	2.700	7.500	10.200
» q.li 1 » » 2 » »	3.500	8.400	11.900
» » 2 » » 3 » »	4.700	9.700	14.400
» » 3 » » 4 » »	5.900	11.000	16.900
» » 4 » » 5 » »	6.500	12.500	19.000
» » 5 » » 6 » »	7.500	13.700	21.200
» » 6 » » 7 » »	8.200	15.028	23.228
» » 7 » » 8 » »	8.700	15.028	23.728

	Stipendi	Contingenza	Totale
	—	—	—
da kg. 8 a q.li 9 di latte	9.200	15.028	24.228
» » 9 » » 10 » »	10.000	15.028	25.028
» » 10 » » 11 » »	10.500	15.028	25.528
» » 11 » » 12 » »	11.500	15.028	26.528
» » 12 » » 13 » »	12.500	15.028	27.528
» » 13 » » 14 » »	13.500	15.028	28.528
» » 14 » » 15 » »	14.500	15.028	29.528
oltre i 15 q.li	16.000	15.028	31.028
Aiuto Casari	6.500	15.000	21.500
Inservienti	5.000	11.000	16.000

I salari di cui sopra si intendono per 25 giornate lavorative.

Il lavoro festivo verrà ricompensato con una maggiorazione del 50 % (cinquanta) sullo stipendio.

L'indennità di contingenza dovuta nei giorni festivi rimane fissata come nei giorni feriali.

Per tutto quanto non contemplato nel presente accordo salariale, si fa riferimento al Contratto Collettivo in vigore.

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1958, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE LATTERIE SOCIALI, TURNARIE E PADRONALI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 2 ottobre 1958, presso la Sezione staccata di Portogruaro, alla presenza del rag. *Vittorio Marchiori,* capo servizio rapporti di lavoro dell'Ufficio regionale del lavoro di Venezia, assistito dal cav. *Pericolo Pasquale,* dirigente della Sezione staccata di Portogruaro

tra

il dott. *Antonio Bortoluzzi* del Consorzio Caseifici, assistito dal dott. *Giuseppe Favaro,* consulente del Con *Licio Marzari* per l'Unione Provinciale delle Cooperative di Venezia

e

Ceccato Arcangelo, Zorzi Antonio e *Gaiatto Paolo* per la categoria Tecnici casari, assistiti dall'on. *Nerino Cavallari* e *Bruno Bortolussi* della C.I.S.L.

è stato stipulato il seguente contratto integrativo al Contratto collettivo di lavoro per i casari della provincia di Venezia.

Art. 1.

Ai casari, aiuto casari e inservienti verrà corrisposta la seguente retribuzione:

Casari	dal 1-1-58 al 31-7-58
fino a q.li 5	35.790
da q.li 5 a 6	36.920
» » 6 » 7	38.980
» » 7 » 8	41.040
» » 8 » 9	43.100
» » 9 » 10	45.160
» » 10 » 12	49.280
» » 12 » 14	50.310
» » 14 » 16	51.340
» » 16 » 18	52.370
» » 18 » 20	53.400
» » 20 » 24	54.430
» » 24 » 28	55.460
» » 28 » 30	56.490
oltre i 30	57.520
Aiuto casari	
da q.li 20 a 24	35.965
» » 24 » 28	37.630
oltre i 28	39.670
Inservienti	
da q.li 12 a 16	17.860
» » 16 » 20	20.850
» » 20 » 28	23.920
oltre i 28	26.020

Le retribuzioni suddette saranno aggiornate secondo le variazioni dell'indennità di contingenza su scala mobile.

Art. 2.

Il computo della retribuzione verrà effettuato per i casari sulla base del latte introitato conferito dai soci del Caseificio mentre per gli aiuto-casari e gli inservienti sulla base del latte effettivamente lavorato.

Art. 3.

Le retribuzioni sopra indicate, riferite a mese pieno, sono comprensive della maggiorazione per il lavoro festivo, delle giornate di festività nazionale e infrasettimanali, nonchè della indennità di contingenza.

Art. 4.

Ai conduttori di caldaie a vapore viene corrisposta una indennità di L. 2.000 (duemila) mensili in aggiunta alla retribuzione sopra indicata. A tutti i dipendenti aventi diritto viene corrisposta l'indennità mensile di caropane nella misura di L. 520.

Art. 5.

Vengono soppressi i comma 2 e 3 del Contratto collettivo di lavoro.

Art. 6.

All'art. 7 (sette) del Contratto collettivo di lavoro viene aggiunto il seguente comma: « Quando la lavorazione supera i 28 q.li si fa obbligo all'assunzione di un secondo inserviente ».

Art. 7.

L'art. 8 (otto) del Contratto Collettivo di Lavoro viene così modificato: « All'atto del pagamento delle retribuzioni le latterie rilasceranno al dipendente un prospetto firmato, nel quale sarà specificata la paga mensile conglobata e le sue eventuali voci supplettive».

Art. 8.

Il terzo comma dell'art. 17 (ultima riga) del Contratto Collettivo di Lavoro viene così modificato: « Mesi due ad un massimo di mesi tre di retribuzione globale ».

Art. 9.

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 1958 e avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato qualora una delle parti non ne dia disdetta, con lettera raccomandata, tre mesi prima della sua scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1067.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Firenze e del mandamento di Prato.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Firenze:

— l'accordo collettivo 3 febbraio 1947, per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione del vetro, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani e il Sindacato Lavoratori Vetro;

— l'accordo collettivo 4 aprile 1947, per le lavoratrici dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione del vetro ed affini, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

— gli accordi collettivi: 4 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane degli orafi ed argentieri, 6 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti l'attività edile e dei manufatti in cemento, 16 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di sartoria per uomo, 24 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di calzature a mano e a macchina in serie, 27 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane del cuoio artistico e delle pelletterie, 29 aprile 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane dei mugnai, 17 giugno 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di lavanderie, tintorie e stirerie, 27 giugno 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di fabbricanti di fiale, 19 settembre 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di pellicciai, 7 ottobre 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di maglierie, 11 novembre 1947 per i dipendenti dalle azienda artigiane di galvanoplastici,
stipulati tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

— l'accordo collettivo 30 dicembre 1948, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani, lUnione Autonoma Provinciale dell'Artigianato Fiorentino e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacati Liberi;

— il contratto collettivo 30 dicembre 1948, e relativa tabella, per gli apprendisti dipendenti da aziende artigiane, allegato al predetto accordo pari data;

— l'accordo collettivo 18 gennaio 1954, per i dipendenti dalle aziende fotografiche artigiane, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale e la Camera del Lavoro, l'Unione Provinciale C.I.S.L. , l'Unione Italiana del Lavoro;

— l'accordo collettivo 18 maggio 1959, per le lavoratrici dipendenti dalle aziende artigiane di sartorie di alta moda, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino e il Sindacato Provinciale Lavoratori Abbigliamento della Camera Confederale del Lavoro;

— l'accordo collettivo 12 giugno 1959, e relativa tabella, per i dipendenti da aziende artigiane dei meccanici ed affini, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale -, l'Associazione Provinciale degli Artigiani e la Federazione Impiegati Operai Metallurgici, la Federazione Italiana Metalmeccanici, l'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito, in data 1 luglio 1959, la Unione Provinciale C.I.S. N.A.L. ;

Visti, per la provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato:

— l'accordo collettivo 10 giugno 1954, per i dipendenti dalle aziende grafiche artigiane, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale e la Camera del Lavoro, l'Unione Provinciale C.I.S.L., l'Unione Italiana del Lavoro;

— l'accordo collettivo 19 luglio 1954, per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione di materiali lapidei, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale e la Federazione Provinciale Lavoratori Edili ed Affini, il Sindacato Provinciale dell'Edilizia C.I.S.L. , il Sindacato Provinciale Edili U.I.L. ;

— l'accordo collettivo 2 luglio 1946, per i dipendenti dalle aziende artigiane di restauratori di affreschi e di opere d'arte, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

— l'accordo collettivo 26 giugno 1956, per i dipendenti da aziende artigiane di pittori e decoratori, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale e la Federazione Provinciale Edili e Affini F.I.L.E.A. , l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. ;

— il contratto collettivo 26 giugno 1956 ed il contratto collettivo pari data, relativi ai dipendenti dalle aziende artigiane di pittori e decoratori, allegati al suddetto accordo collettivo 26 giugno 1956;

— l'accordo collettivo 24 luglio 1957, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani, l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale U.I.L. ;

al quale ha aderito, in data 24 luglio 1957, l'Unione Provinciale C.I.S.N.A.L ;

— il contratto collettivo 24 luglio 1957, per gli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane, allegato al predetto accordo pari data;

— l'accordo collettivo 18 marzo 1958, e relative tabelle. per l'indennità di contingenza ai dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo 24 luglio 1957; al quale ha aderito, in data 19 aprile 1958, l'Unione Provinciale C.I.S.N,A,L.;

— l'accordo collettivo 15 aprile 1959, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane della ceramica, porcellana, terracotte e gres ceramico, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale -, l'Associazione Provinciale degli Artigiani e la Federazione Vetrai, Ceramisti ed Affini C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. Sindacato Vetro e Ceramisti -, il Sindacato Provinciale Vetro e Ceramica U.I.L. ;

— l'accordo collettivo 24 giugno 1959, per i dipendenti da aziende artigiane del legno ed affini, stipulato tra l'Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale -, l'Associazione Provinciale degli Artigiani e la Federazione Provinciale Lavoratori Legno Edili ed Affini C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Visti, per il mandamento di Prato:

— l'accordo collettivo 6 agosto 1948, per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini, stipulato tra l'Artigianato Autonomo Pratese e la Camera del Lavoro:

— l'accordo collettivo 18 dicembre 1948, per la gratifica natalizia ai dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini, stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo 6 agosto 1948;

— l'accordo collettivo 26 aprile 1951, per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini, stipulato tra l'Associazione Mandamentale dell'Artigianato, l'Artigianato Pratese e la Camera Confederale del Lavoro di Prato, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori di Prato;

— l'accordo collettivo 26 aprile 1951, per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo collettivo 26 aprile 1951 che precede;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino della provincia di Firenze, n. 7 in data 14 agosto 1960, n. 8 in data 14 agosto 1960, n. 5 in data 15 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati gli accordi ed i contratti collettivi sotto elencati sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi e dei contratti medesimi, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale:

per la provincia di Firenze:

— accordo collettivo 3 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione del vetro;

— accordo collettivo 4 aprile 1947 per le lavoratrici dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione del vetro ed affini;

— accordo collettivo 4 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane degli orafi e degli argentieri;

— accordo collettivo 6 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane edili e dei manufatti in cemento;

— accordo collettivo 16 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di sartoria per uomo;

— accordo collettivo 24 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di calzature a mano e a macchina in serie;

— accordo collettivo 27 febbraio 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane del cuoio artistico e delle pelletterie;

— accordo collettivo 29 aprile 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di mugnai;

— accordo collettivo 17 giugno 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di lavanderie, tintorie e stirerie;

— accordo collettivo 27 giugno 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di fabbricanti di fiale;

— accordo collettivo 19 settembre 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di pellicciai;

— accordo collettivo 7 ottobre 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di maglierie;

— accordo collettivo 11 novembre 1947 per i dipendenti dalle aziende artigiane di galvanoplastici;

— accordo collettivo 30 dicembre 1948 per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane;

— contratto collettivo 30 dicembre 1948 per gli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane, allegato al predetto accordo pari data;

— accordo collettivo 18 gennaio 1954 per i dipendenti dalle aziende artigiane fotografiche;

— accordo collettivo 18 maggio 1959 per le lavoratrici dipendenti dalle aziende artigiane di sartorie di alta moda;

— accordo collettivo 12 giugno 1959 per i dipendenti dalle aziende artigiane dei meccanici ed affini;

per la provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato:

— accordo collettivo 10 giugno 1954 per i dipendenti dalle aziende artigiane grafiche;

— accordo collettivo 19 luglio 1954 per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione di materiali lapidei;

— accordo collettivo 2 luglio 1946 per i dipendenti dalle aziende artigiane di restauratori di affreschi e d'opere d'arte;

— accordo collettivo 26 giugno 1956 per i dipendenti dalle aziende artigiane di pittori e decoratori;

— contratto collettivo 26 giugno 1956 e contratto collettivo pari data, per i dipendenti dalle aziende artigiane di pittori e decoratori, allegati al predetto accordo 26 giugno 1956;

— l'accordo collettivo 24 luglio 1957 per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane;

— contratto collettivo 24 luglio 1957 per gli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane, allegato al predetto accordo pari data;

— accordo collettivo 18 marzo 1958 per l'indennità di contingenza ai dipendenti dalle aziende artigiane;

— accordo collettivo 15 aprile 1959 per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane della ceramica, porcellana, terracotte e gres ceramico;

— accordo collettivo 24 giugno 1959 per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini;

per il mandamento di Prato:

— accordo collettivo 6 agosto 1948 per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini;

— accordo collettivo 18 dicembre 1948 per la gratifica natalizia ai dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini;

— accordo collettivo 26 aprile 1951 e accordo collettivo pari data, per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini;

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate nei contratti ed accordi di cui al primo comma e nell'ambito di efficacia territoriale dai medesimi stabilito, nella provincia di Firenze e nel mandamento di Prato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. ... *foglio n.* 9. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 3 FEBBRAIO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE DEL VETRO DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

L'anno millenovecentoquarantasette addì 3 febbraio presso la Sede dell'Associazione Provinciale dell'Artigianato, via Valfonda n. 9, Firenze,

f r a

l'ASSOCIAZIONE DEGLI ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, rappresentata dal sig. *Armando Cantini,* Consigliere sindacale e dal sig. *Luigi Scorsipa,* Presidente della Categoria dei Vetrai Artigiani, assistito da *Aldo Bernini* e *Armando Bruschi*

e

il SINDACATO LAVORATORI DEL VETRO rappresentato dal suo Segretario sig. *Giovanni Splendori* e dal Vice Segretario della Categoria Specchi e Cristalli sig. *Caldini Lorenzo* e *Ciaramelli Bruno* in rappresentanza dei lavoratori, allo scopo di addivenire ad una elevazione economica dei lavoratori della predetta categoria dipendenti dalle aziende artigiane, è stato convenuto quanto appresso:

1. Con decorrenza 15 dicembre 1946 la paga base per le singole qualifiche viene stabilita come segue:

OPERAI SPECIALIZZATI

GRUPPO *A*):

(Lire 26 orarie)

Molatori	1ª categoria
Pittori	1ª categoria

GRUPPO *B*):

(Lire 24,50 orarie)

Molatori	2ª categoria
Argentatori	1ª categoria
Legatori	1ª categoria
Tagliatori	1ª categoria
Applicatori	1ª categoria
Decoratori	1ª categoria
Temperisti	1ª categoria
Pittori	2ª categoria

OPERAI QUALIFICATI
(Lire 22,50 orarie)

Argentatore	2ª categoria
Legatore	2ª categoria
Tagliatore	2ª categoria
Applicatore	2ª categoria
Decoratore	2ª categoria
Molatore	3ª categoria
Molatore a macchina	
Smerigliatore	1ª categoria
Imballatore	1ª categoria
Pulitore	1ª categoria
Temperisti	2ª categoria
Collaudatori	
Visitatori	

OPERAI COMUNI
(Lire 20 — orarie)

Molatori	4ª categoria
Pittori	3ª categoria
Argentatori	3ª categoria
Legatori	3ª categoria
Tagliatori	3ª categoria
Applicatori	3ª categoria
Decoratori	3ª categoria
Temperisti	3ª categoria
Smerigliatori	2ª categoria
Imballatori	2ª categoria
Pulitori	2ª categoria

MANOVALI SPECIALIZZATI
(Lire 19 — orarie)

Aiutanti molatori
Lavasabbia
Siglatori

MANOVALI COMUNI
(Lire 17,50 orarie)

Facchini

AUSILIARI

Falegnami 1ª categoria	L.	21 —	orarie
Falegnami: 2ª categoria	»	20 —	»
Meccanici: 1ª categoria	»	21 —	»
Meccanici: 2ª categoria	»	20 —	»
Elettricisti: 1ª categoria	»	21 —	»

Elettricisti 2ª categoria	L.	20 —	orarie
Fabbri	»	20 —	»
Cassai	»	19 —	»
Autisti	»	22,50	»
Manovali specializzati: fra i 18-20 anni	»	17,10	»
Manovali specializzati: fra i 16-18 anni	»	13,30	»
Manovali comuni: fra i 18-20 anni	»	15,75	»
Manovali comuni: fra i 16-18 anni	»	12,25	»

2. L'indennità di tregua viene stabilita nella misura seguente:

TREGUA SALARIALE

Uomo superiore ai 20 anni	L.	16,25	orarie
Uomo fra i 18-20 anni	»	14,65	»
Uomo fra i 16-18 anni	»	12,20	»
Uomo inferiore ai 16 anni	»	8,15	»

3. Una indennità di maggiorazione del 3% sulla paga base.

4. Una indennità vestiario già in atto come da accordo del 16 novembre 1945.

5. Una indennità di mezzi di trasporto (bicicletta) già in atto come da accordo in data 16 novembre 1945.

6. La contingenza in atto.

7. La gratifica natalizia per l'anno 1946 resta stabilita come appresso:

Paga base in atto al 15 dicembre 1946 maggiorata della tregua salariale, della maggiorazione del 3% sulla sola paga base della indennità di contingenza in atto per il bimestre ottobre-novembre diminuita del 15%, il tutto calcolato in ragione di 25 giornate di otto ore frazionabili in dodicesimi.

Dal totale della gratifica natalizia verranno detratti gli acconti corrisposti in base all'accordo fra la Camera Confederale del Lavoro e l'Associazione degli Artigiani stipulato in data 23 dicembre 1946.

Viene data facoltà ai datori di lavoro di rateizzare in 4 rate e comunque non oltre il 15 marzo la differenza da corrispondere.

Nel presente accordo non sono comprese le donne per le quali faremo un contratto a parte.

Per gli apprendisti restiamo in attesa delle deliberazioni che saranno prese fra la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 4 APRILE 1947 PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI LA LAVORAZIONE DEL VETRO ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

L'anno millenovecentoquarantasette e questo dì 4 aprile presso la Sede della Ditta Scorsipa, via Faenza n. 15/R.,

f r a

l'Associazione Artigiani, rappresentata dal suo Consigliere sig. *Armando Cantini* e i signori *Cintelli Renzo* e *Torrini Fernando*,

ad integrazione dell'accordo stipulato fra le due parti in data 3 febbraio 1947 si conviene quanto appresso per la definizione della paga per le donne dipendenti da ditte artigiane:

1. Paga base L. 11,75 l'ora per tutte le età

Tregua salariale superiore agli anni 20 L. 9,50

fra 18-20 anni L. 7 —

inferiore agli anni 18 » 5 —

Contingenza in atto

Indennità vestiario

Il presente atto vale per la decorrenza dal 15 dicembre 1946, per la gratifica natalizia i datori di lavoro terranno lo stesso criterio stabilito nell'accordo sopracitato.

Associazione degli Artigiani della Provincia di Firenze

Camera Confederale del Lavoro

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 4 FEBBRAIO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEGLI ORAFI ED ARGENTIERI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 4 febbraio millenovecentoquarantasette in Firenze, presso la sede dell'Associazione degli Artigiani della provincia di Firenze rappresentata per delega del suo Presidente, sig. *Gino Varlecchi*, dai signori *Armando Cantini*, Consigliere sindacale, *Bellocci Carlo*, *Pistolesi Armando*, *Martinengo Enrico*, *Cini Lisandro*, rappresentanti la categoria Orafi e Argentieri

e

la Camera Confederale del Lavoro, rappresentata per delega del suo Segretario sig. *Giulio Montelatici* dal sig. *Vincenzo Todisco*, Segretario di categoria, è stato stipulato per la suddetta categoria il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato a Roma in data 11 dicembre 1946 fra la Confederazione Generale Italiana del Lavoro e la Confederazione dell'Artigianato Italiano.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base già maggiorati del 35% e dell'ulteriore 15% previsto dall'articolo 6 dell'accordo nazionale.

2. Pertanto la paga base concordata per i dipendenti della categoria orafi e argentieri resta fissata nella seguente misura:

Operaio specializzato (è colui che conosce perfettamente il disegno ed è capace di eseguire a regola d'arte qualsiasi lavoro su progetto proprio o altrui e che a tali lavori sia effettivamente adibito. Cesellatori, incisori in acciaio, incisori in argento, tornitori e tiratori a tornio, doratori, argentatori, pulimentatori, gioiellieri, incassatori, orefici) la sua paga oraria è di L. 25,60.

Operaio qualificato (L. 24 orarie): è colui che conosce il disegno in maniera da interpretarlo perfettamente e che eseguisce a regola d'arte i lavori inerenti alla propria categoria (guillocinatori, incisori acciaio, incisori argento, fonditori, formatori, tornitori e tiratori da tornio, doratori, argentatori, pulimentatori, smerigliatori, bigiottieri, stampatori, pomiciatori, limatori, fresatori, tranciatori, saldatori).

Manovale specializzato (L. 22,60 orarie): è colui che lavora nella categoria di operaio qualificato ma non conosce il disegno in maniera da interpretarlo perfettamente e che non sia in grado di eseguire a regola d'arte i lavori inerenti alla categoria degli operai qualificati.

Manovale comune (L. 20,60 orarie): manovali, uomini di fatica, fattorini.

DONNE

(1ª categoria L. 16,80 orarie). Saranno applicati gli stessi criteri previsti per l'operaio qualificato.

(2ª categoria L. 15,80 orarie). Saranno applicati gli stessi criteri previsti per il manovale specializzato.

(3ª categoria L. 14,85 orarie). Confezionatrici.

Apprendisti sotto i 16 anni L. 2,50 orarie.

Il presente accordo entra in vigore dal 1° novembre 1946.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 6 FEBBRAIO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI L'ATTIVITÀ EDILE E DEI MANUFATTI IN CEMENTO DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 6 febbraio 1947 in Firenze presso la sede dell'Associazione Artigiani della provincia di Firenze, rappresentata per delega del suo Presidente sig. *Gino Varlecchi* dai signori *Cresci Osvaldo, Lionello Scarpettini* addetti all'ufficio sindacale assistiti dai signori *Parretti Renato, Benedetti Renato*

e

la Camera Confederale del Lavoro, rappresentata per delega del suo segretario sig. *Giulio Montelatici* dal sig. *Gastone Materassi* Segretario della categoria edili e affini,

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato a Roma in data 11 dicembre 1946 tra la Confederazione dell'artigianato Italiano e la C.G.I.L.

1. Sono stati stipulati i minimi di paga base già maggiorati del 35% e dell'ulteriore 15% previsto dall'art 6 del contratto nazionale.

Pertanto le paghe basi concordate per i dipendenti della categoria edili e manufatti in cemento restano fissate nelle seguenti misure:

EDILI

CATEGORIE	Paga base oraria
Operaio specializzato (muratore di 1ª categoria, carpentiere 1ª categoria, ferraiolo 1ª categoria, pavimentatore e rivestitore, stucchinaio in calce, cemento e gesso, cementista in getto).	L. 30 —
Operaio qualificato (muratore 2ª categoria, carpentieri 2ª categoria, ferraiolo 2ª categoria, pontaio, terrazziere, scalpellini di fabbrica).	» 28,35
Operaio comune (sterratore).	» 26,80
Manovale	» 24,75
Apprendisti:	
1° anno dal 16° al 17° anno compiuto	» 14 —
2° anno dal 17° al 18° anno compiuto	L. 19,50
3° anno dal 18° al 19° anno compiuto	» 25 —
ragazzo fino a 16 anni compiuti	» 11 —

MANUFATTI IN CEMENTO

CATEGORIE	Paga base oraria
Operaio specializzato (cementista di 1ª categoria).	L. 30 —
Operaio qualificato (cementista di 2ª cat., pressatore 1ª cat.)	» 28,35
Operaio comune (arrotatore, pressatore di 2ª categoria).	» 26,80
Manovali (anche finitori)	» 24,75

DONNE

1ª cat (pressatrici)	L. 20 —
2ª cat. (rifinitrici e stuccatrici)	» 18 —
3ª cat. (aiutanti)	» 15 —

Per gli apprendisti valgono le stesse paghe basi della categoria edili, compresi i ragazzi.

2. Per coloro che hanno superato il 19° anno di età e che non abbiano mai professato (od in parte) tale mestiere saranno applicate le paghe della categoria apprendisti a seconda del periodo di lavoro già prestato e risultante dal libretto di lavoro.

3. Di concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

4. Pur applicando integralmente quanto convenuto nella premessa e nell'accordo stipulato in Roma fra le due confederazioni, le parti interessate tenendo presente lo spirito della sopra citata premessa tendente ad una normalizzazione nel settore artigiano, hanno convenuto di corrispondere all'operaio specializzato lire 1,35 in più sulla paga base a datare dal 15 marzo 1947; questo nel solo caso che nessuna variazione dovesse essere apportata alla tregua salariale oggi in atto, in caso contrario quanto sopra concesso verrebbe ad essere assorbito dalla nuova paga base risultante.

5. Il presente contratto entra in vigore alla data 1° novembre 1946.

6. Inoltre per quanto riguarda la corresponsione delle sei giornate di ferie, delle quattro festività nazionali e della gratifica natalizia (200 ore di paga base e 25 giornate di contingenza) si è convenuto di corrispondere agli operai delle suddette categorie per l'anno 1947 una percentuale del 13% sull'ammontare della paga base e della contingenza in atto percepita nei vari periodi di paga effettivamente prestati.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 16 FEBBRAIO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI SARTORIA PER UOMO DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 16 febbraio 1947 presso la sede dell'Associazione Artigiani della provincia di Firenze, rappresentata per delega del suo Presidente sig. *Gino Varlecchi,* dai signori *Osvaldo Cresci* addetto all'ufficio sindacale, *Martellini Nello,* Presidente della categoria sarti da uomo, *Del Perugia Guglielmo, Pratesi Alfredo, Cuffini Fernando,*

e

la C.C.D.L., rappresentata per delega del suo Segretario sig. *Giulio Montelatici,* dai signori *Todisco Vincenzo,* Segretario della categoria lavoranti sarti da uomo, *Casonati Ezio, Lopez Michele, Casini Anna Maria, Masi Ernesta* e *Fantechi Ezio,*

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma tra la Confederazione Italiana dell'Artigianato e la C.G.I.L.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base maggiorati del 35% e dell'ulteriore 15% previsto dall'art. 6 del contratto nazionale, pertanto i minimi di paga base oraria concordati per i dipendenti della categoria sartorie da uomo, restano fissati nelle seguenti misure:

CATEGORIE		Paga base oraria
1ª categoria (specializzato) (è colui che esegue, esclusi il taglio e le prove, il lavoro relativo alla confezione di ogni tipo di indumenti, compresi quelli a vita e i soprabiti in genere, e cioè esegue la messa insieme mediante imbastitura, delle parti principali che compongono gli indumenti ed eventualmente esegue altresì ogni altro lavoro che richieda la sua diretta partecipazione).	L.	26,50
2ª categoria (lavorante comune) (è colui che esegue gli stessi lavori del lavorante completo, con esclusione di abiti a vita e di soprabiti in genere).	»	23,70
3ª categoria (mezzo lavorante) (è colui che porta in quarti le confezioni già imbastite e cioè esegue la cucitura a mano o a macchina del davanti, del dorso, delle spalle e delle maniche).	»	22,20
4ª categoria (aiuto lavorante) (è colui che esegue lavori secondari della confezionatura ad esempio, la marcatura, la cucitura a mano ed a macchina di tasche interne ed esterne, la ribattitura del collo, la ripassatura di fodere e maniche, la preparazione di canape interne ed altri simili lavori).	L.	20,18
DONNE		
Lavorante finita (esegue gli stessi lavori del lavorante comune uomo con esclusione di abiti a vita e di soprabiti in genere).	L.	16,50
Mezza lavorante (porta in quarti le confezioni già imbastite e cioè esegue la cucitura a mano od a macchina del davanti, del dorso, delle spalle e delle maniche, panciottaie, pantalonaie e occhiellaie).	»	11,50
Aiuto lavorante (esegue lavori secondari, della confezione come ad esempio la marcatura, la cucitura a mano od a macchina di tasche interne ed esterne, la ribattitura del collo, la ripassatura di fodere o maniche, la preparazione di canape interne e altri simili lavori).	»	9 —
Ragazzi sotto i 16 anni	»	3,10

2. Di concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

3. Pur applicando integralmente quanto convenuto nella premessa e nell'accordo stipulato in Roma fra le due confederazioni, le parti interessate tenendo conto della sopra citata premessa tendente ad una normalizzazione nel settore artigiano hanno convenuto di corrispondere ai dipendenti sopracitati esclusi apprendisti e ragazzi, a datare dal 15 marzo 1947 la stessa paga delle aziende industriali.

4. Il presente accordo entra in vigore dalla data del 1° novembre 1946.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 24 FEBBRAIO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI CALZATURE A MANO E A MACCHINA IN SERIE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 24 febbraio 1947 in Firenze presso la sede della Associazione Artigiani, via Valfonda, 9, rappresentata per delega del suo Presidente sig. *Gino Varlecchi* dal sig. *Scarpettini Lionello* addetto all'Ufficio Sindacale e i signori *Cesari Gastone, Cecchini Enrico, Nannelli Oreste* per la categoria calzature a mano e a macchina

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata per delega del suo segretario sig. *Montelatici Giulio* dal sig. *Gorini Mario,* Segretario della categoria cuoio e calzature e *Martini Vittorio,* è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato a Roma tra la Confederazione dell'Artigianato Italiano e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base già maggiorati del 35% e dell'ulteriore 15% previsto dall'art. 6 del Contrato Nazionale, pertanto le paghe basi concordate per i dipendenti della categoria calzature a mano e a macchina in serie restano fissate nelle seguenti misure:

CATEGORIE	Paga base oraria
1ª categoria	L. 31,02
2ª categoria	» 28,20
3ª categoria	» 26,32

DONNE

Gruppo *O*	L. 23,50
Gruppo *A* 1ª categoria	» 22,56
Gruppo *B* 1ª categoria	» 19,74
2ª categoria	» 18,80
3ª categoria	» 17,39

2. Le parti convengono, per quanto riguarda la categoria apprendisti di attenersi alle disposizioni che attualmente sono in discussione in sede nazionale tra la Confederazione Italiana dell'Artigianato e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

3. Di concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

Il presente accordo entra in vigore dal 1° marzo 1947

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 27 FEBBRAIO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEL CUOIO ARTISTICO E DELLE PELLETTERIE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 27 febbraio 1947 in Firenze presso la sede della Associazione Artigiani, via Valfonda n. 9, rappresentata per delega del suo Presidente sig. *Gino Varlecchi,* dal sig. *Cantini Armando,* Consigliere sindacale e dai signori *Torchio Arturo,* presidente della categoria cuoio artistico e pelletterie, *Bertelli Zelindo, Vannini Dante*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata per delega del suo segretario sig. *Giulio Montelatici* dal sig. *Gorini Mario,* Segretario della categoria cuoio e pelli e *Cipriani Franco;*

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma tra la Confederazione dell'Artigianato Italiano e la Confederazione Generale del Lavoro.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base già maggiorati del 35% e dell'ulteriore 15% previsti dall'art. 6 del Contratto Nazionale, pertanto le paghe basi concordate per i dipendenti della categoria cuoio artistico e pelletterie compresi gli articoli da viaggio in cuoio (borse da viaggio, borse per signora, cartelle per professionisti, ecc.) restano fissate nelle seguenti misure:

CATEGORIE		Paga base oraria
Gruppo A:		
Lavoranti specializzati (modellisti, disegnatori, creatori, pittori, prevalentemente adibiti a tali mansioni).	L.	31,05
Gruppo B:		
Lavoranti provetti (doratori, montatori, stampatori, tagliatori, scarnitori, di qualsiasi articolo eseguito con perizia in pelle di rettile, foca di vitello, di camoscio e di stoffe finissime prevalentemente adibite a tale mansione, ossaturai e astucciai).	»	28,69
Gruppo C:		
Lavoranti finiti (doratori, montatori, stampatori, cuoiai che eseguiscono prevalentemente scatole e cofanetti, ossaturai e astucciai).	»	26,96
Gruppo D:		
Lavoranti comuni (montatori, doratori, stampatori, cuoiai che eseguiscono portasigarette, portamonete, bomboniere e oggetti di piccole dimensioni, ossaturai e astucciai, riquadratori, punzonatori a secco, bulinatori a mastello, coloristi su disegno, ecc.).	L.	24,32
Gruppo E (appartengono a questo gruppo coloro che pur avendo effettuato il periodo di apprendistato non hanno superato il ventunesimo anno di età e che eseguiscono lavori di cui alla precedente classificazione sotto la guida del datore di lavoro o di operai di categorie superiori).	»	19,03
Bardotti dai 16 ai 18 anni	»	6,03
Ragazzi sotto i 16 anni	»	2,07

DONNE

Gruppo A:		
Cucitrici, montatrici, pittrici	L.	17,53
Gruppo B:		
Coloritrici su sbalzi a disegni già marcati	»	16,61
Gruppo C:		
Suppanatrici, tagliatrici di fodere, lustratrici, patinatrici	»	15,23
Bardotte dai 16 ai 18 anni	»	5,69
Apprendiste sotto i 16 anni	»	2,07

2. Le parti convengono che per quanto riguarda la categoria del gruppo *E,* bardotti e ragazzi di attenersi alle disposizioni che attualmente sono in discussione fra la Confederazione Italiana dell'Artigianato e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, per tanto le paghe basi stabilite per le sopracitate categorie sono esclusivamente a titolo provvisorio.

3. Di concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

Il presente accordo entra in vigore a decorrere dal 1° marzo 1947.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 APRILE 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEI MUGNAI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 29 aprile dell'anno millenovecentoquarantasette presso la sede dell'Associazione Artigiani della Provincia di Firenze, via Valfonda n. 9,

fra

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, rappresentata per delega del suo presidente sig. *Gino Varlecchi* dai signori *Ciappi Vincenzo*, Presidente della categoria mugnai, *Mori Giuseppe*, *Bianchi Bianca* e *Campigli Alfio* per la parte tecnica,

e

i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, SINDACATO MUGNAI E PASTAI LAVORANTI, nelle persone dei signori *Mannelli Sabatino*, Segretario provinciale dei Lavoratori dell'Alimentazione e *Bruzzichelli Foresto*, *Segretario* della categoria lavoranti pastai e mugnai,

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma tra la Confederazione Italiana dell'Artigianato e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base per i dipendenti della categoria mugnai, le paghe base restano fissate nelle seguenti misure:

CATEGORIE		Paga base oraria
Mugnai specializzati, carrettieri, autisti	L.	28 —
Mugnai comuni e facchini	»	27 —
Garzoni dai 16 ai 18 anni	»	10 —
Sotto i 16 anni (apprendisti)	»	7 —

2. Di concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

3. Le paghe basi concordate per le categorie garzoni dai 16 ai 18 anni e apprendisti sotto 16 anni sono a titolo provvisorio in attesa del Contratto nazionale che regola la questione dell'apprendistato.

4. Il presente contratto entra in vigore dalla data 28 aprile 1947.

5. Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 GIUGNO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI LAVANDERIE, TINTORIE E STIRERIE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 17 giugno 1947 in Firenze presso la sede della Associazione Artigiani della provincia di Firenze, via Valfonda n. 9, rappresentata per delega del suo Presidente sig. *Gino Varlecchi* dal sig. *Scarpettini Lionella* consigliere sindacale, e dal sig. *Innocenti Renato Presidente* della categoria lavanderie, stiratorie e tintorie

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata per delega del suo Segretario sig. *Giulio Montelatici,* dai signori *Carlo Ferrari* e *Gorini Mario* del Sindacato Provinciale dell'Abbigliamento;

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma in data 11 dicembre 1946 tra la Confederazione dell'Artigianato Italiano e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base maggiorati del 35% e dell'ulteriore 15% previsto dall'articolo 6 del contratto nazionale. Pertanto i minimi di paga base oraria concordati per i dipendenti della categoria lavanderie, tintorie e stiratorie restano fissati nella seguente misura:

dal 23 giugno 1947	Paga ba oraria —
Operaio specializzato: operai di tintoria, candeggio, mercerizzazione, finissaggio, lavatura a secco e lavatura ordinaria	L. 24,15
Operaio qualificato: addetti lavatura ordinaria a mano e a macchina	» 22,55
Manovale specializzato: aiutanti adibiti alle macchine e ad altre operazioni di tintoria, candeggio, mercerizzazione, finissaggio, lavatura a secco e lavatura ordinaria	» 21,80
Manovale comune: facchini, manovali, addetti alla pulizia, aiutanti fuochisti non patentati	» 18 —

DONNE:	Paga base oraria —
1ª *categoria*: addette alla lavatura ordinaria a mano e a macchina e ad operazioni di candeggio, mercerizzazione, finissaggio, lavatura a secco; stiratrici di abiti e biancheria fine	L. 13,40
2ª *categoria*: stiratrici comuni	» 12,70

dal 1° settembre 1947

Operaio specializzato: operaio di tintoria, candeggio, mercerizzazione, finissaggio, lavatura a secco e anche ausiliari qualificati	» 27,70
Operaio qualificato: addetti alla lavatura ordinaria a mano e a macchina	» 25,15
Manovale specializzato: aiutanti adibiti alle macchine e ad altre operazioni di tintoria, candeggio, mercerizzazione, finissaggio, lavatura a secco e lavatura ordinaria	» 23,70
Manovale comune: facchini, manovali, addetti alla pulizia, aiutanti fuochisti non patentati	» 21,73

DONNE:	
1ª *categoria*: addette alla lavatura ordinaria a mano e a macchina, e ad operazioni di candeggio, mercerizzazione, finissaggio, lavatura a secco. Stiratrici di biancheria e abiti fini . .	L. 17,60
2ª *categoria*: stiratrici comuni	» 16,55

2. Col presente accordo non si è inteso modificare le eventuali migliori condizioni preesistenti che rimangono invariate.

Con decorrenza 23 giugno 1947	Paga base oraria —
Apprendisti (provvisorio) in attesa di contratto:	
da 16 a 17 anni	L. 9 —
da 17 a 18 anni	» 13 —
da 18 a 19 anni	» 16 —
Ragazzi sotto 16 anni	» 4 —

Le paghe e la classificazione per apprendisti e ragazzi sopracitate sono a titolo provvisorio in attesa del contratto dell'apprendistato.

3. Concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 27 GIUGNO 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE FABBRICANTI DI FIALE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 27 giugno 1947 in Firenze presso la sede della Associazione Artigiani della provincia di Firenze, via Valfonda n. 9, rappresentata per delega del suo Presirente sig. *Gino Varlecchi,* dal sig. *Cresci Osvaldo,* Consigliere sindacale assistito dagli artigiani *Borracchini Giovanna* e *Saccardi Olinto* della categoria farbricanti fiale e la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Baldossi Renato,* Segretario del SINDACATO DEL VETRO e *Splendori Giovanni,*

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma in data 12 dicembre 1946 fra la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e la C.G.I.L.

1. Sono stati stipulati i minimi di paga basi maggiorati del 35 % e dell'ulteriore 15 % previsto dall'accordo nazionale. Pertanto le paghe base concordate pei i dipendenti della categoria Fabbricanti fiale restano fissati nelle seguenti misure:

		Paga base oraria
Operaie specializzate (Fialoni o fiale a cannello saldato o spalla soffiata)	L.	25 —
Operaie qualificate (Fiale a mano strozzate complete, colli di tubetti a pinza da cc. 1 a cc. 10, con la consuetudinaria tolleranza d'uso)	»	23 —
Operai comuni:		
Gruppo A (Lavoranti a mano di parti staccate di fiale e di fiale lisce complete, lavoranti di fiale complete a macchina, addette alla stampigliatura di fiale, flaconi e simili)	L.	21,50
Gruppo B (Addette alla lavatura del vetro, calibratrici, confezionatrici ed altre mansioni)	»	19,50
Apprendisti (provvisorio):		
1° anno	»	8,50
2° anno	»	11 —

2. Resta convenuto ed accettato dalle due parti che il presente accordo riguardante gli apprendisti rimane in vigore fino alla stipulazione del contratto nazionale per l'apprendistato che verrà stipulato fra le Confederazioni interessate; contratto che abrogherà tutte le clausole contenute nel presente accordo.

3. Di concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

4. Il presente accordo entra in vigore dal 16 giugno 1947.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 19 SETTEMBRE 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI PELLICCIAI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 19 settembre 1947, in Firenze, presso la sede dell'Associazione Artigiani della provincia di Firenze, via Valfonda n. 9, rappresentata per delega del suo Presidente sig. *Gino Varlecchi*, dal sig. *Leonello Scarpettini*, Consigliere sindacale e dal sig. *Minzoni Gino*, Presidente della categoria Pellicciai;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO SINDACATO PROVINCIALE ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Segretario sig. *Carlo Ferrari* e *Gorini Mario;*

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma, in data 11 dicembre 1946, fra la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

1 Sono stati stabiliti i minimi di paga base maggiorati del 35 % e dell'ulteriore 15 % previsti dall'art. 6 del Contratto Nazionale suddetto. Pertanto i minimi di paga base oraria concordata per i dipendenti della categoria pellicciai, restano fissati nelle seguenti misure:

paga base oraria

Uomini

Operaio specializzato — L. 37,26
(E' colui che imposta il lavoro, scegliendo e accozzando le pelli e taglia e confeziona qualsiasi capo in genere di pellicce)

Operaio qualificato — » 24.07
(E' colui che esegue qualsiasi lavoro in pellicce fini e ordinarie, sotto la guida del lavorante specializzato)

Manovali specializzati (Aiuti) — » 23,34

Manovali comuni — » 21.73

Donne

Tagliatrice di 1ª categoria — L. 37,26
(Capace di lavorare come l'operaio specializzato, capace cioè di lavorare qualsiasi pelle in qualsiasi modo)

Tagliatrice di 2ª categoria — L. 24,07
(Capace di lavorare come l'operaio qualificato)

Montatrice di 1ª categoria — » 19,37
(Capace di fare i modelli, montare e provare qualsiasi capo)

Macchinista — » 17,59

Montatrice e cucitrice di 2ª categoria — » 16,50
(E' colei che esegue lavori di montatura e foderatura di qualsiasi capo)

Aiuti (3ª categoria) — » 15.20

APPRENDISTI

Uomini

1° anno — L. 6,40
2° anno — » 10,27
3° anno — » 15,40

Donne

1° semestre — L. 7 —
2° semestre — » 8,73
3° semestre — » 11,07
4° semestre — » 13,40

Bambina sotto i 16 anni non addetta alla lavorazione — » 5,84

2. Le paghe e la classificazione per gli apprendisti e ragazzi sopracitate sono a titolo provvisorio in attesa del contratto nazionale per l'apprendistato.

3. Col presente accordo non si è inteso modificare le eventuali migliori condizioni preesistenti che rimangono invariate per quanto sopra, esclusi gli apprendisti.

4. Concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

5. Il presente contratto entra in vigore a datare dal 6 ottobre 1947.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 7 OTTOBRE 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI MAGLIERIE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 7 ottobre 1947, in Firenze, presso la sede della Associazione Artigiani della provincia di Firenze, via Valfonda n. 9, rappresentata per delega del suo Presidente sig. *Gino Varlecchi*, dal sig. *Scarpettini Lionello*, Consigliere sindacale, e dagli artigiani *Massa Giuseppe* e *Cortini Enrico;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO SINDACATO PROVINCIALE ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal sig. *Carlo Ferrari*, Segretario provinciale e *Gorini Mario;*

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma in data 11 dicembre 1946 fra la Confederazione dell'Artigianato Italiano e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base maggiorati del 35 % e dell'ulteriore 15 % previsti dall'articolo 6 del contratto nazionale suddetto. Pertanto i minimi di paga base oraria concordati per i dipendenti della categoria maglierie restano fissati nelle seguenti misure:

Dal 13 *ottobre* 1947 *al* 15 *novembre* 1947

UOMINI

	Paga bas oraria
Operai specializzati: coloristi che tingono a campione filati e maglie e che passano indifferentemente dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra	L. 23 —
Operai qualificati di 1ª categoria: garzatori su macchine tipo Gessner o similari	» 20 —
Manovali, Manovali di tintoria: addetti alle barche, vasche di lavaggio e centrifughe	» 18 —
Manovali comuni Facchini	» 18 —

DONNE

	Paga base oraria
Operaie specializzate Maestre	L. 20 —
Operaie qualificate 1ª categoria:	
— Gruppo A:	
Rettilinee a mano: per lavorazione di articoli pregiati tipo angora ed affini e con macchine Jacquard a mano, otto serrature, doppia caduta, intarsio, links	» 16 —
— Gruppo B:	
Tessitrici su macchine circolari, tubolari, rettilinee a catena e raschel ecc., orditrici infilatrici, operaie addette alla fabbricazione indumenti interamente fatti a mano e comunque senza impiego di macchine, operaie addette alla fabbricazione di pizzi a mano, tagliatrici dell'indumento dal tessuto, rammendatrici, addette alla ripassatura e controllo del lavoro finito, stiratrici a mano e addette alle presse a mano e addette alle macchine a vapore tipo Prosperity, Offman o similari, garzatrici su macchine tipo Gessner o similari, calendatrici, addette con macchine Ovelok alla confezione della biancheria fine, confezionatrici e rifinitrici di indumenti fini con prevalente lavorazione a mano	L. 15 —
Operaie qualificate di 2ª categoria:	
Tagliatrici di accessori e di indumenti foggiati, nonché di tessuti tubolari senza cuciture laterali, ripassatrici nelle fasi intermedie di lavorazione, addette alla stiratura con macchine automatiche, addette alla dipanatura di matasse e relativo avvolgimento, garzatrici a mano o motore con non più di 2 cilindri, confezionatrici e rifinitrici di indumenti comuni con prevalente lavorazione a mano, ribobinatrici, stracannatrici, roccatrici, spolatrici	» 14,50
Operaie comuni: operaie addette al recupero filato a mano e a macchina, attaccabottoni a mano e lavori diversi, rifinitrici addette a lavori normali diversi di magazzino esclusa la scelta ed il controllo	» 14 —

Dal 17 *novembre* 1947 *in poi*

UOMINI

Operai specializzati	L. 30,50
Operai qualificati 1ª categoria	» 27,20
Manovali	» 23,75
Manovali comuni	» 23,75

DONNE

Operaie specializzate	L. 27,25
Operaie qualificate 1ª categoria:	
Gruppo A	» 21,25
Gruppo B	» 20,35
Operaie qualificate 2ª categoria	» 19,40
Operaie comuni	» 18,55

2. Col presente accordo non si è inteso modificare le eventuali migliori condizioni preesistenti che rimangono invariate per quanto sopra.

APPRENDISTE (Donne)

Dal 13 ottobre 1947 al 15 novembre 1947

	Paga oraria
dai 14 ai 16 anni	L. 8 —
dai 16 ai 18 anni	» 9

Dal 15 novembre 1947 in poi

dai 14 ai 16 anni	» 12,20
dai 16 ai 18 anni	» 13,95

3. Le paghe e le classificazioni sopracitate per gli apprendisti sono a titolo provvisorio in attesa del contratto nazionale dell'apprendistato.

4. Concedere ai lavoratori dipendenti la contingenza in atto nei periodi corrispondenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 NOVEMBRE 1947, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI GALVANOPLASTICI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 11 novembre 1947 tra l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, rappresentata per delega del suo Presidente, sig. *Gino Varlecchi*, dal sig. *Lionello Scarpettini*, Consigliere sindacale e dagli Artigiani rappresentanti del Gruppo Galvanoplastici, signori *Innocenti Marcello* e *Salviatici Egidio*,

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO SINDACATO GALVANOPLASTICI, rappresentata dai sigg. *Palchetti Romano, Nucci Fausto, Biagiotti Gino* e *Biagiotti Arrigo, Schieri Sergio, Remorini Adriano* e *Quercioli Aldo* della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Sesto Fiorentino,

è stato stipulato il seguente accordo salariale in riferimento e nello spirito dell'accordo nazionale stipulato in Roma in data 11 dicembre 1946 fra la Confederazione dell'Artigianato Italiano e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

1. Sono stati stabiliti i minimi di paga base maggiorati del 35 % e dell'ulteriore 15 % previsti dall'articolo 6 del Contratto Nazionale suddetto. Inoltre le parti sono state concordi nel maggiorare ulteriormente questi nuovi minimi nella misura della tabella appresso indicata: tale maggiorazione verrà però assorbita da qualsiasi eventuale miglioramento della paga base.

Pertanto i minimi di paga base oraria per i dipendenti della categoria galvanoplastici risultano i seguenti:

QUALIFICHE	Paga base maggior. del 35% e 15%	Ultima maggior. prevista dall'acc.	Paghe base concordate
—	—	—	—
Operai specializzati	34,50	2 —	36,50
Operai qualificati	32,20	1,20	33,40
Operai comuni	30 —	1 —	31 —
Manovali	27,85	—	27,85
Donne:			
Specializzate	24,70	1,70	26,40
Qualificate	23 —	1,30	24,30
Comuni	21,50	0,90	22,40
Manovali	20	—	20 —

2. Per ciò che concerne l'apprendistato, le parti sono concordi di rimanere in attesa del contratto nazionale.

3. Alle sopracitate paghe basi deve essere aggiunta l'indennità di contingenza in vigore, nonché il caropane di legge.

4. Per i lavoranti a cottimo la percentuale minima viene stabilita nella misura del 20 % sulle paghe basi.

5. Il presente contratto ha decorrenza dal 10 novembre 1947.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

ACCORDO COLLETTIVO 30 DICEMBRE 1948, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 30 del mese di dicembre 1948, in Firenze, presso la Sede dell'Associazione Artigiani, via Valfonda n. 9,

tra

l'Associazione Artigiani della Provincia di Firenze, rappresentata dai signori *Gino Varlecchi,* presidente; *Giovanni Naldi,* vice presidente; *Osvaldo Cresci,* consigliere sindacale; *Giuseppe Molli* e *Armando Campani,* consiglieri; *Bruno Cerchiai,* del Consiglio della Categoria Sarti da uomo; *Oreste Nannelli* e *Gastone Cesari,* della Categoria Cuoio e Calzature, assistiti dal ragioniere *Salvatore Porquier,* segretario dell'Associazione e dal per. ind. *Alfio Campigli,* dell'Ufficio sindacale.

l'Unione Autonoma Provinciale dell'Artigianato Fiorentino dopo la sua costituzione ha riconosciuto il presente verbale di accordo che è stato sottoscritto dal suo presidente sig. *Giovanni Naldi,*

e

la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Firenze, rappresentata dai signori *Romano Palchetti,* della Segreteria; *Carlo Ferrari* e *Mario Gorini,* del Sindacato Provinciale Abbigliamento; *Celestino Mariotto,* del Sindacato Provinciale del Legno e Affini; *Gastone Materassi,* del Sindacato Provinciale Edili ed Affini; *Fausto Nucci,* del Sindacato Provinciale Ceramisti,

e

l'Unione Sindacati Liberi, rappresentata dai signori *Gualberto Calabri,* della Segreteria; *Enrico Meneghelli* e *Vincenzina Del Vecchio,* rappresentanti del Gruppo Abbigliamento.

Allo scopo di regolamentare i rapporti esistenti nelle aziende artigiane, è stato stipulato il seguente accordo normativo provinciale:

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni dei dipendenti si osserveranno le disposizioni di legge vigenti.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretti delle Assicurazioni sociali quando ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia.

E' in facoltà del datore di lavoro la richiesta all'operaio del certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare il luogo della sua residenza.

Art. 3.

QUALIFICHE

I dipendenti dell'artigianato si distinguono nelle seguenti categorie: 1ª Categoria 2ª Categoria 3ª Categoria Mezzo lavorante.

I contratti integrativi provinciali determineranno la declaratoria per ciascuna di tali categorie tenendo presenti le diversità del processo produttivo nell'ambito della Provincia e nei vari mestieri.

Nota 1 Non si ritiene di poter adottare la stessa terminologia del settore industriale anche perchè la produzione artigiana non è uniforme in ogni luogo. Si ritiene di comprendere il mezzo lavorante quale categoria intermediaria; ciò però dovrà essere limitato ad alcuni mestieri (sarti, muratori, etc.) rimandandone la definizione alle categorie interessate facendo però presente che questa figura intermediaria non deve essere compresa nell'apprendistato perchè essa rappresenta uno stadio inferiore alla terza categoria, mentre l'apprendista vero e proprio deve poter assumere senz'altro, alla fine del tirocinio, la qualifica di lavorante di seconda categoria (operaio qualificato) ed anzi in qualche caso ed in qualche mestiere sorpassare la stessa qualificazione per raggiungere addirittura la prima categoria (operaio specializzato).

Nota 2 Che pertanto il mezzo lavorante non è da confondersi con l'apprendista, o non proviene dal-apprendistato regolare, o si è fermato senza poter proseguire sulla strada del tirocinio, o non riuscendo a raggiungere il massimo livello.

Nota 3 - Non si può quindi stabilire per tale categoria un'età massima e deve sempre ammettersi che, comunque, non essendo compreso nell'ambito dell'apprendistato il mezzo lavorante (non allievo) deve essere, limitatamente alle sue capacità, di effettivo rendimento alla bottega.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dei dipendenti dell'Artigianato potrà essere effettuata attraverso un periodo di prova di una settimana lavorativa fatta esclusione di alcune categorie per le quali tale periodo può essere prolungato fino a due settimane, come previsto dai singoli contrati integrativi di categoria. Durante tale periodo è reciproco diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso né indennità.

Il dipendente non confermato o che per suo conto non intenda di proseguire nel rapporto di lavoro, avrà diritto al pagamento della retribuzione fissata contrattualmente per la categoria per la quale è stato assunto, per il periodo di lavoro effettivamente compiuto.

Trascorso il periodo di prova, l'anzianità del dipendente decorre dal primo giorno della sua assunzione a tutti gli effetti relativi.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali di aumento per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono demandate ai contratti integrativi provinciali per ogni singola categoria, come previsto dall'art. 3.

Art. 7

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge. Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza con la domenica, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono da considerarsi giorni festivi le domeniche, il giorno di riposo compensativo settimanale non domenicale: qualora il dipendente presti la propria opera, gli verrà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate con la maggiorazione prevista nei giorni festivi.

Art. 9.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Sono considerate festività infrasettimanali quelle appresso indicate anche se cadenti di domenica: Capodanno Epifania Santo Patrono della località - Ferragosto Ognissanti Natale, per le quali dovrà essere corrisposta al dipendente la retribuzione normale giornaliera.

Per le festività infrasettimanali di cui sopra, anche se cadono di domenica, all'operaio che presti la propria opera nelle festività stesse competerà la retribuzione per le ore lavorate, senza maggiorazione dei giorni festivi.

Art. 10.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Per le Festività nazionali, valgono le norme di legge.

Nel caso in cui il dipendente presti la sua opera in tali giornate, gli verrà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro eseguite con la maggiorazione dei giorni festivi.

Art. 11.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il dipendente potrà chiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione del preavviso, dell'indennità di licenziamento e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 12.

INTERRUZIONE DI LAVORO E RECUPERI

In caso di interruzione di breve durata per cause di forza maggiore nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 30 minuti nella giornata.

In caso di interruzione di lavoro che superi nel suo complesso i 30 minuti nella giornata, qualora il dipendente sia trattenuto dal datore di lavoro, il dipendente stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza compresi i periodi di sosta.

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà delle parti o che derivino da cause di forza maggiore, entro 45 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la perdita. In ogni caso, con il compimento delle ore di recupero, non si potrà eccedere l'orario giornaliero di 10 ore.

Art. 13.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata ed il richiamo alle armi, si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale si fa riferimento alle disposizioni in atto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale seguendo conseguentemente le eventuali variazioni.

Art. 15.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In attesa delle disposizioni di legge o ministeriali che regoleranno la materia, resta convenuto che alle gestanti verrà corrisposta la retribuzione normale per un periodo corrispondente a 12 giorni di paga totale - sei giorni prima e sei giorni dopo il parto.

Art. 16.

FERIE

I dipendenti che abbiano presso l'azienda un anno di anzianità consecutiva, godranno annualmente di 9 giornate di ferie.

In caso di licenziamento o dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie, spetterà al dipendente il godimento delle ferie stesse. In caso di ferie collettive o di licenziamento o di dimissioni, al dipendente che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento dei dodicesimi delle ferie maturate, per le frazioni di mese superiori ai 15 giorni spetterà al lavoratore il godimento dell'intero dodicesimo delle ferie stesse.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro e normalmente nel periodo luglio-settembre.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai dipendenti che abbiano presso l'azienda un anno di anzianità consecutiva, verrà corrisposta la gratifica natalizia nella misura di 200 ore di paga di fatto in corso al 24 dicembre.

Per i dipendenti che non abbiano l'anzianità consecutiva di un anno verranno corrisposti i dodicesimi della gratifica stessa; per le frazioni di mese superiori ai 15 giorni, spetterà al lavoratore il godimento dell'intero dodicesimo della gratifica stessa.

E' in facoltà dell'artigiano di rateizzare la gratifica natalizia fino e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 18.

COTTIMI

Per quanto si riferisce al lavoro eseguito a cottimo, la fissazione delle percentuali è rimandata agli accordi integrativi provinciali che dovranno stipularsi per ciascuna categoria come previsto dall'art. 3.

Art. 19.

LAVORO FEMMINILE

E' ammesso uno scarto sulla retribuzione del personale femminile.

La misura di tale scarto percentuale che comunque non potrà essere superiore al 40 % della paga contrattuale della corrispondente voce di paga maschile, verrà determinata negli accordi integrativi di categoria.

Art. 20.

PAGHE

Le paghe base verranno determinate nei rispettivi contratti di categoria al solo effetto del trasferimento delle seguenti quote di contingenza alle paghe basi stesse:

	Paga oraria
Uomini oltre i 20 anni:	
L. 104 — giornaliere	L. 13 —
Uomini fra i 18 e i 20 anni:	
L. 93,60 giornaliere	» 11,70
Uomini fra i 16 e i 18 anni:	
L. 72,80 giornaliere	» 9,10
Uomini sotto i 16 anni:	
L. 52 — giornaliere	» 6,50
Donne sopra i 18 anni:	
L. 72,80 giornaliere	» 9,10
Donne fra i 16 e i 18 anni:	
L. 62,40 giornaliere	» 7,80
Donne sotto i 16 anni:	
L. 52 — giornaliere	» 6,50

Art. 21.

PREAVVISO

Il licenziamento dei dipendenti non in prova e non in seguito a mancanze che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno con reciproco preavviso di una settimana lavorativa.

Il dipendente può essere esonerato dalla prestazione del lavoro durante il periodo di preavviso attraverso la corresponsione delle sue competenze per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Art. 22.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

In caso di licenziamento non in seguito a mancanze che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro, o in caso di dimissioni, l'indennità sarà commisurata come appresso:

1) Per il periodo fino al 31 dicembre 1944: 2 giorni per anno computati sulla paga base in vigore all'atto del licenziamento;

2) Dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1948: 2 giornate all'anno di paga base e contingenza in vigore all'atto del licenziamento;

3) Dal 1° gennaio 1949: 4 giornate per ciascun anno maturato, della retribuzione in atto all'epoca della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno saranno computate in dodicesimi.

Art. 23.

APPRENDISTATO

Del presente accordo fa parte integrale il contratto relativo all'apprendistato nel settore artigiano, stipulato dalle stesse parti contraenti (vedi Allegato).

Art. 24.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto Provinciale, hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto si attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente fra le organizzazioni sindacali Provinciali degli artigiani e dei lavoratori stipulanti, salvo quanto è stato specificatamente demandato alle organizzazioni di categoria per la stipulazione degli accordi integrativi.

Art. 25.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto. sono correlative ed inscindibili fra loro.

Per la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al dipendente, intendendo comunque esclusi da tali condizioni gli apprendisti regolati da apposito contratto previsto dall'art. 23.

Art. 26.

VALIDITÀ, DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto è valido per la Provincia di Firenze (escluso Prato) ed è applicabile a tutte le categorie dell'artigianato ad eccezione dei Poligrafici Metallurgici Mugnai Parrucchieri da uomo - Parrucchieri da Signora, con decorrenza dal 1° gennaio 1949 ed ha la durata di un anno. Qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per un anno, e così di seguito.

Art. 27.

CONTRATTI INTEGRATIVI

Le parti si impegnano a definire fra le rispettive categorie gli accordi integrativi provinciali previsti dalle varie disposizioni inserite nel presente contratto, nel più breve tempo possibile.

ALLEGATO

CONTRATTO 30 DICEMBRE 1948 PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Art. 1.

E' considerato aprendista colui che viene assunto da una azienda artigiana per imparare metodicamente un mestiere sotto la guida e l'esempio di un artigiano.

Art. 2.

Potrà essere assunto in qualità di apprendista il giovane di età non inferiore ai 14 anni.

In circostanze speciali potrà essere assunto in qualità di apprendista il giovane di età superiore agli anni 18, in seguito a particolare accordo da stipularsi di volta in volta tra le associazioni di categoria e le parti interessate.

Per le assunzioni si osserveranno le disposizioni di Legge vigenti.

Art. 3.

Potrà tenere apprendisti l'artigiano che abbia la responsabilità tecnica dell'azienda.

Potrà essere privato di questo diritto l'artigiano che non offre succifienti garanzie morali e tecniche o quando la formazione professionale da lui data agli apprendisti, si sia dimostrata reiteratamente insufficiente

Art. 4.

Il periodo di prova per gli apprendisti, potrà essere di mesi 1 (uno). Passato il periodo di prova ha inizio il regolare rapporto di lavoro per il tirocinio dell'apprendistato, con anzianità comprensiva del periodo di prova stesso.

Art. 5.

La durata dell'apprendistato viene suddivisa, tenendo conto dell'età di assunzione e del mestiere esercitato, seguendo il sistema delle allegate tabelle dimostrative.

Art. 6.

La durata dell'apprendistato dovrà essere gradualmente ridotta per i giovani in possesso di un titolo di studio di scuola professionale. Detta riduzione dovrà essere preventivamente concordata fra le associazioni di categoria.

Nel computo della durata dell'apprendistato dovrà essere tenuto conto del servizio prestato, con la stessa qualifica e nello stesso mestiere presso altre aziende artigiane.

Art. 7.

L'apprendista avrà diritto ad una retribuzione fissata contrattualmente tra le Associazioni di categoria interessate, come previsto dal successivo art. 8, solamente dopo aver trascorso un periodo continuativo di mesi 6.

Art. 8.

La retribuzione dell'apprendista prevista dall'art. 7 dovrà essere calcolata in percentuale prendendo come base la paga base dell'operaio qualificato o voce similare (vedi tabelle allegate dimostrative) mentre l'indennità di contingenza verrà corrisposta nella misura concordata e precisamente:

Mestieri artistici

14½ 15 anni il 30 % dell'effettiva contingenza in vigore;

15 16 anni il 40 % dell'effettiva contingenza in vigore;

16 18 anni il 60 % dell'effettiva contingenza in vigore;

18 20 anni il 75 % dell'effettiva contingenza in vigore.

Mestieri comuni

14½ 15 anni il 40 % dell'effettiva contingenza in vigore;

15 16 anni il 50 % dell'effettiva contingenza in vigore;

16 - 18 anni il 70 % dell'effettiva contingenza in vigore;

18 20 anni il 90 % dell'effettiva contingenza in vigore;

Art. 9.

L'apprendista retribuito nella forma e misura prevista dall'articolo precedente, avrà diritto a degli scatti semestrali di aumento in base all'anzianità di lavoro, come dalle tabelle allegate dimostrative.

Nel caso che l'apprendista, pur non avendo compiuto l'intero periodo di lavoro fissato dalle rispettive tabelle di categoria, abbia raggiunto un grado di preparazione tale da ritenersi meritevole della retribuzione immediatamente superiore a quella spettantegli, potrà farne richiesta all'artigiano.

Nell'eventualità di un rifiuto da parte dell'artigiano, l'apprendista potrà ricorrere ad una commissione arbitrale, all'uopo nominata e presieduta da un Funzionario dell'Ispettorato del Lavoro.

Se il giudizio della Commissione, nel caso summenzionato, sarà sfavorevole all'artigiano, questi non potrà licenziare l'apprendista, ma dovrà tenerlo alle sue dipendenze alle condizioni decise dalla Commissione fino al compimento dell'intero semestre in corso di apprendistato.

Art. 10.

L'apprendista dovrà osservare l'orario giornaliero di lavoro fissato per legge e concordato tra le Associazioni di Categoria interessate.

Art. 11.

L'artigiano deve trattare l'apprendista come un buon padre di famiglia, preservarne la salute, sorvegliare la sua condotta ed insegnargli metodicamente e completamente il mestiere.

L'artigiano non potrà sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere oggetto dell'apprendistato.

Art. 12.

L'artigiano è tenuto ad assicurare l'apprendista presso l'Istituto Nazionale Infortuni, anche se questi non ha diritto a regolare retribuzione contrattuale.

L'artigiano, nel periodo di lavoro che dà diritto all'apprendista ad una retribuzione contrattuale, dovrà provvedere a tutte le altre forme di assicurazione previste dalle Leggi vigenti.

Art. 13.

Il rapporto di apprendistato può cessare per una delle seguenti cause:

1) per licenziamento mediante preavviso di 6 giornate;

2) per dimissioni dell'apprendista mediante preavviso di 6 giornate.

3) per giusta causa da parte dell'artigiano;

4) per giusta causa da parte dell'apprendista;

5) per forza maggiore;

6) per mutuo consenso delle parti;

7) per eventuali altre cause previste dal presente regolamento o dalla Legge.

All'atto del licenziamento di cui al presente articolo, l'artigiano rilascerà all'apprendista il libretto di lavoro aggiornato con tutte le annotazioni previste nonchè un certificato di servizio.

Art. 14.

L'artigiano potrà licenziare in tronco l'apprendista senza preavviso nè eventuali indennità in caso di:

a) mancanza di rispetto verso i superiori;

b) furti e danneggiamenti volontari al materiale, alle macchine, ai prodotti di lavorazione o a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'azienda;

c) rissa nell'azienda;

d) trafugamento di disegni, di utensili, di materiale o di quanto altro appartenga all'azienda;

e) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

In caso di licenziamento derivante dalla risoluzione non in tronco del rapporto di lavoro, spetterà all'apprendista una indennità pari a due giornate della paga corrispostagli all'atto del licenziamento per ogni semestre di anzianità.

Art. 16.

L'Associazione Provinciale degli Artigiani, unitamente ai rappresentanti dei Lavoratori eserciteranno un controllo sugli apprendisti, incontrandosi per la risoluzione amichevole di qualunque controversia potesse crearsi.

In caso di mancato accordo, la vertenza potrà essere demandata all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 17.

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° gennaio 1949 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 1949, intendendosi rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, tre mesi prima della scadenza.

TABELLA DI SCATTI DI PAGA BASE PER L'APPRENDISTATO

MESTIERI ARTISTICI

Durata: 6 anni

ETÀ DI ASSUNZIONE

SEMESTRI	Anni 14		Anni 15		Anni 16		Anni 17		Anni 18		Anni 19		Anni 20	
	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione
1° semestre	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.
2° »	2	8	2	9	2	10	2	11	2	12	2	14	2	17
3° »	3	17	3	18	3	20	3	22	3	25	3	29	3	33
4° »	4	25	4	27	4	30	4	33	4	37	4	42	4	50
5° »	5	33	5	36	5	40	5	44	5	48	5	57	5	67
6° »	6	42	6	45	6	50	6	56	6	62	6	71	6	84
7° »	7	50	7	54	7	60	7	67	7	75	7	86	—	—
8° »	8	58	8	64	8	70	8	78	8	88	—	—	—	—
9° »	9	67	9	73	9	80	9	89	—	—	—	—	—	—
10° »	10	75	10	82	10	90	—	—	—	—	—	—	—	—
11° »	11	83	11	91	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
12° »	12	92	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

MESTIERI COMUNI

Durata: 5 anni

SEMESTRI	Anni 14		Anni 15		Anni 16		Anni 17		Anni 18		Anni 19		Anni 20	
	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione	scatti	retribuzione
1° semestre	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.
2° »	2	10	2	11	2	12	2	14	2	16	2	20	2	25
3° »	3	20	3	22	3	25	3	28	3	33	3	40	3	50
4° »	4	30	4	33	4	37	4	43	4	50	4	60	4	75
5° »	5	40	5	44	5	50	5	57	5	66	5	80	—	—
6° »	6	50	6	55	6	62	6	71	6	84	—	—	—	—
7° »	7	60	7	66	7	75	7	86	—	—	—	—	—	—
8° »	8	70	8	77	8	87	—	—	—	—	—	—	—	—
9° »	9	80	9	88	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10° »	10	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Colonna *Scatti* – Scatti dell'apprendista riferiti all'età di assunzione.
Colonna *Retribuzione* – retribuzione in % riferita alla paga base dell'operaio qualificato o voci similari.

NOTE A VERBALE

Art. 9. Nell'eventualità che più festività coincidano nello stesso giorno, dovranno essere ugualmente retribuite.

Art. 16. - La misura delle ferie s'intende applicabile con decorrenza dal 1° gennaio 1949.

Art. 20. - In sede di stipulazione degli accordi integrativi di categoria si procederà ad un adeguamento salariale per quelle categorie (es.: sartorie per signora, ricami, ecc.) che non furono perequate secondo gli accordi del 1947.

CESSAZIONE E RISOLUZIONE IN TRONCO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per la cessazione e la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro valgono anche per gli operai le disposizioni previste dagli artt. 13 e 14 del contratto per l'apprendistato.

MALATTIA E INFORTUNI

In caso di malattia o infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove la Ditta licenzi l'operaio o la malattia o l'infermità conseguente all'infortunio. debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento. Per il trattamento economico si fa riferimento alle norme generali circa l'assistenza di malattia e di infortunio ai Lavoratori dell'Artigianato.

LAVORANTI A DOMICILIO

Per la tutela del lavoro a domicilio, si demanda alle singole categorie la rivelazione dei tempi di lavorazione, onde stabilire le tariffe e le indennità di cui al presente verbale per ferie, gratifica natalizia, festività infrasettimanali, feste nazionali.

COSTITUZIONI DI COMMISSIONI

Si demanda alle singole categorie la costituzione di commissioni paritetiche, aventi lo scopo di stabilire la applicazione o meno del presente contratto nei riguardi di aziende, le cui caratteristiche non sono da ritenersi artigiane, ma industriali.

NOTE A VERBALE PER CONTRATTO APPRENDISTATO

Art. 2. Per quegli apprendisti che non hanno mai professato il mestiere ed aventi età superiore agli anni 18 — per i quali dopo il periodo di 6 mesi di libera contrattazione — l'artigiano si trovi in difficoltà per l'applicazione della retribuzione prevista dal presente accordo, dietro richiesta di ambo le parti, potrà essere esaminata la possibilità di stipulare un accordo salariale particolare attraverso le rispettive Associazioni Sindacali.

Art. 8. Si chiarifica che le percentuali di contingenza da corrispondersi agli apprendisti sia per i mestieri artistici, quanto per quelli comuni, si riferiscono all'effettiva contingenza spettante loro secondo l'età determinata dalla Commissione Provinciale.

Visti, l'accordo il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 GENNAIO 1954, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE FOTOGRAFICHE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 18 gennaio 1954 in Firenze presso la Sede della Unione Autonoma Artigiani Borgo Albizi, 26

tra

l'ARTIGIANATO FIORENTINO, UNIONE AUTONOMA PROVINCIALE, per delega del suo Presidente, sig. *Fernando Montelatici*, rappresentato dai signori: *Fossi Fosco, Barsotti Gino, Checcucci Aldo*, membri del Consiglio Direttivo, *Corcos Silvano* e *Levi Dino*, fotografi, assistiti dal rag. *Salvatore Porquier* Segretario dell'Unione e dal dott. *Emilio Cianchi*, Capo dei Servizi Legale e Sindacale dell'Unione stessa

e

la CAMERA DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Palchetti Romano*, assistito dai signori *Forconi Fernando* e *Bardazzi Luigi* del Sindacato Fotografi, nonchè dai lavoratori *Moretti Mario, Mattei Paolo* e *Pacinotti Giuliano*

la C.I.S.L. UNIONE PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Pugi Marcello* del Sindacato Fotografi

la U.I.L. rappresentata dal sig. *Ferroni Angelo* del Sindacato Fotografi;

presa in esame la richiesta di un miglioramento economico avanzato dalle Organizzazioni dei Lavoratori dopo cordiale ed esauriente discussione si è convenuto quanto appresso:

A) CATEGORIE E PAGHE ORARIE

	Paga oraria
Operatori e fotoreporters di 1ª categoria:	
Sono considerati operatori di 1ª categoria coloro che sappiano eseguire a regola d'arte e senza direzione alcuna, prese interne od esterne di lavori industriali e pose di ritratti di studio tanto a luce naturale che artificiale essendo, inoltre, idonei a provvedere, per proprio conto, allo sviluppo, alla stampa ed ai ritocchi che si rendessero necessari. Sono altresì operatori di 1ª categoria i fotoreporters capaci di portare a compimento qualsiasi lavoro di reportage e di attualità, senza la direzione o la guida di alcuno	L. 60 —
Operatori e fotoreporters di 2ª categoria:	
Sono considerati operatori di 2ª categoria coloro che eseguono riprese fotografiche, completandone la esecuzione o lo sviluppo, la stampa e gli eventuali ritocchi, sempre sotto la direzione del titolare dell'azienda o dell'operatore di 1ª categoria. Sono altresì operatori di 2ª categoria i fotoreporters capaci di portare a compimento lavori di reportarge e di attualità di minore impegno e difficoltà e di provvedere, sotto la direzione del titolare dell'Azienda o dell'operaio di 1ª categoria, allo sviluppo, alla stampa e all'eventuale ritocco	L. 45 —
Operatori e fotoreporters di 3ª categoria:	
Appartengono a questa categoria gli operai che abbiano terminato il proprio periodo di apprendistato . .	» 25 —
Stampatori di 1ª categoria:	
Sono stampatori di 1ª categoria coloro che sappiano eseguire a regola d'arte e senza direzione alcuna tutte le operazioni di stampa e di sviluppo sia per contatto che per proiezione	» 50 —
Stampatori di 2ª categoria:	
Sono considerati stampatori di 2ª categoria coloro che eseguono le operazioni di stampa e di sviluppo sotto la guida degli stampatori di 1ª categoria o del titolare dell'azienda .	» 41 —
Stampatori di 3ª categoria:	
Appartengono a questa categoria gli operai che abbiano superato il proprio periodo di apprendistato	» 21 —
Ritoccatori di 1ª categoria:	
Sono consedrati ritoccatori di 1ª categoria coloro che per mezzo dell'aerografo trasformano e ricostruiscono fotografie di carattere industriale ed eseguono lavori completi di ritocco su ingrandimenti e negativi di ritratti e dispositivi per la fotoceramica, a regola d'arte e senza la direzione di alcuno	» 60 —
Ritoccatori di 2ª categoria:	
Sono considerati ritoccatori di 2ª categoria coloro che eseguono il lavoro sotto la gui-	

	Paga oraria
da dei ritoccatori di 1ª categoria o del titolare dell'azienda, nonchè lavori di miniatura di positivi	L. 45 —

Ritoccatori di 3ª categoria:

Appartengono a questa categoria gli operai che abbiano superato il proprio periodo di apprendistato .	» 25 —

Operai comuni:

Sono coloro che vengono anche se di età superiore ai limiti previsti per lo apprendistato normale assunti ed adibiti a lavori comuni e vari e, come tali, non acquisiscono una determinata specializzazione	» 23,65

Ausiliari:

Sono coloro che sono adibiti a lavori di fatica e pulizia o adempiono mansioni complementari rispetto alla normale attività dell'azienda	» 20 —

SVILUPPO, STAMPA
E RITOCCO PER DILETTANTI

	Paga oraria
Sono operai specializzati coloro che sanno eseguire a regola d'arte e senza direzione alcuna qualsiasi lavoro di sviluppo, stampa e ritocco per dilettanti	L. 55 —
Sono operai qualificati coloro che eseguono le operazioni di sviluppo, stampa e ritocco per dilettanti, sotto la guida di operai specializzati o del titolare dell'azienda	» 43 —
Sono operai di 3ª categoria coloro che eseguono lavori comuni per dilettanti sotto la guida di un operaio qualificato o dello stesso titolare dell'azienda	» 23 —

Al personale femminile si applica lo scarto del 10 % sui minimi di paga sopra elencati.

Nota a verbale relativa agli operatori

Per operai di 1ª categoria s'intendono coloro dai quali possono essere indifferentemente svolti, senza direzione alcuna ed a regola d'arte, quei lavori di ripresa fotografica che siano richiesti dal titolare della azienda secondo le esigenze della stessa.

B) La contingenza è quella in vigore del settore artigiano per quelle categorie nelle quali una parte della stessa non è stata trasferita nella paga base e, più precisamente:

Uomini superiori ai 20 anni	L. 848 —
Uomini dai 18 ai 20 anni	» 796,50
Uomini fra i 16 e i 18 anni	» 635,10
Uomini sotto i 16 anni	» 424 —
Donne superiori ai 20 anni	» 722,70
Donne dai 18 ai 20 anni	» 594 —
Donne dai 16 ai 18 anni	» 529 —
Donne sotto i 16 anni	» 424 —

C) LAVORI FUORI ZONA

All'operaio comandato a lavorare fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede l'Azienda, saranno rimborsate le spese di viaggio, vitto e alloggio.

L'orario, retribuito verrà calcolato in base all'ora di partenza e di arrivo per i lavori che si concluderanno nella giornata.

D) DECORRENZA DELLE NUOVE RETRIBUZIONI

Le nuove retribuzioni entrano in vigore da lunedì 18 gennaio 1954 ed i rappresentanti dei lavoratori, prendendo atto con compiacimento della cordiale comprensione dimostrata dai titolari delle Aziende Artigiane della Categoria dichiarano concordemente a richiesta dei rappresentanti dell'Artigianato Fiorentino, che le eventuali maggiorazioni che dovessero in avvenire verificarsi sulla contingenza attualmente di fatto corrisposta nel settore artigiano, si intenderanno assorbite dall'attuale aumento, fino alla concorrenza dello stesso.

E) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario sono le seguenti:

diurno	25 %
notturno	50 %
festivo	50 %

F) Per quanto non disciplinato espressamente dal presente accordo ed in particolare per la parte normativa e per la regolamentazione dell'apprendistato, le parti concordemente convengono su l'applicazione del contratto normativo provinciale e del contratto per l'apprendistato stipulati il 30 dicembre 1948 e che, pertanto, sono da considerarsi parte integrante del presente accordo economico.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 MAGGIO 1959
PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE SARTORIE DI ALTA MODA DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 18 maggio 1959 in Firenze presso la Sede dell'Artigianato Fiorentino Piazza Stazione 2

tra

l'ARTIGIANATO FIORENTINO, rappresentato per delega del suo Presidente sig. *Diletto Roccanti* dal sig. *Cantini Armando* con l'intervento dei sigg. rag. *Roberto Pucci*, rag. *Bruno Benelli* per delega della signora *M. Luisa Poggini*, sig. *Gino Bianchi* per delega della signora *Yella Bellegrhi*, assistiti dal rag. *Salvatore Parquier* e dal sig. *Gino Gori*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ABBIGLIAMENTO DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentato dal sig. *Giorgio Pacini*

è stato stipulato il seguente accordo concernente la determinazione della nuova paga base valevole per le ditte appartenenti alla Categoria Alta Moda che sono state determinate nelle seguenti:

Bellenghi Yella Guidi Cesare Palloni Gemma Magnani Erminia Chiostri Sorelle Fantechi ved. Pailli Emma Marianna Calabri Rocchietti.

La nuova paga base, valevole dal 15 gennaio 1959, è la seguente:

— *Secializzate* lavoranti finite L. 137,25 orarie
— *Qualificate* mezze lavoranti » 129,15 »
— *Comuni* aiuto lavoranti » 124,25 »

Per le minori di anni 20 saranno osservate le riduzioni in % proporzionali alle precedenti paghe base.

La predetta paga base è comprensiva di ogni precedente aumento particolare concesso alla categoria e va tenuto presente che in esso è incorporato ai soli fini contabili anche l'indennità di caro pane.

Sono salve le condizioni di maggior favore esistenti a titolo personale.

SARTORIE DI ALTA MODA

Donne	Paga base oraria		
	Specializ. Lav. finita	Qualificate Mezza lav.	Comuni Aiuto lav.
Sup. 20 anni	137,25	129,15	124,25
18 20 anni	116,80	109,35	104,80
16 18 anni	106,95	99,60	95,20
inf. 16 anni	—	84,30	80,20

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO SALARIALE 12 GIUGNO 1959, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEI MECCANICI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Addì 12 giugno 1959 presso l'Ufficio del Lavoro (g. c.) si sono riuniti i rappresentanti delle sottoscritte Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro artigiani e dei lavoratori allo scopo di rivedere il trattamento economico attualmente vigente nel settore « Meccanici » ed affini:

Dopo esauriente discussione è stato convenuto di concedere i seguenti aumenti orari sulla paga base a decorrere dall'8 giugno 1959:

UOMINI

Operaio specializzato superiore 20 anni - L. 8,50 orarie (nuova paga base = L. 179 —)

Operaio qualificato superiore 20 anni - L. 5,75 orarie (nuova paga base = L. 160,75)

Operaio comune o man. spec. sup. 20 anni L. 6 orarie (nuova paga base = L. 152,25)

Manovale comune superiore 20 anni - L. 2,75 orarie (nuova paga base = L. 143 —)

DONNE

Operaia qualificata superiore 20 anni - L. 4,25 orarie (nuova paga base = L. 135 —)

Per i minori di anni 20 verranno applicati gli aumenti proporzionali secondo gli scarti esistenti nella attuale tabella della paga base.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti a titolo personale alla data odierna.

Artigianato Fiorentino - Unione Autonoma Provinciale.

Associazione degli Artigiani della Provincia di Firenze.

F.I.O.M.

F.I.M.

Unione Italiana del Lavoro.

MECCANICI E AFFINI

Paga base oraria valevole dall'8 giugno 1959

Uomini	Spec.	Qualif.	Com. Man. spec.	Man.
Superiori 20 anni	179 —	160,75	152,25	143 —
18 - 20 anni . .	171,65	153,20	144,95	135,85
16 - 18 anni . .	150,65	132,75	125,70	116,25
inferiori 16 anni .	—	103,70	96,55	88,20
Donne				
Superiori 20 anni .	—	135 —	128 —	—
18 - 20 anni . .	—	117,45	111 —	—
16 - 18 anni . .	—	108,65	102,75	—
inferiori 16 anni .	—	95 —	89,25	—

Visti, l'Accordo e le tabelle che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO SALARIALE 10 GIUGNO 1954, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE GRAFICHE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE (ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO)

Addì 10 giugno 1954 in Firenze presso l'Unione Autonoma degli Artigiani, Borgo Albizi, 26

tra

l'ARTIGIANATO FIORENTINO, UNIONE AUTONOMA PROVINCIALE, per delega del suo Presidente sig. *Fernando Montelatici*, rappresentato dai sigg.: *Armando Cantini, Cosi Giulia, Sarri, Angiolo, Crescioli Arnolfo, Mosconi Emilio*, assistiti dal rag. *Salvatore Porquier*, Segretario dell'Unione e dal dott. *Emilio Cianchi*, Capo dei Servizi legale e Sindacale dell'Unione stessa

e

la CAMERA DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Palchetti Romano*, assistito dal sig. *Forconi Fernando*,

la C.I.S.L. UNIONE PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Pugi Marcello* del Sindacato Tipografi;

la U.I.L., rappresentata dal sig. *Ferroni Angelo* del Sindacato Grafici;

presa in esame la richiesta di un miglioramento economico avanzato dalle Organizzazioni dei Lavoratori, dopo cordiale ed esauriente discussione si è convenuto quanto appresso:

A) CATEGORIE E PAGHE ORARIE:

Compositore di 1ª categoria E' compositore di 1ª categoria colui che esegue a regola d'arte la composizione, l'impaginazione e la messa in macchina di qualsiasi lavoro assumendo la responsabilità della propria prestazione . . . L. 102 —

Compositore di 2ª categoria E' compositore di 2ª categoria colui che esegue la composizione, l'impaginazione e la messa in macchina di lavori di minor impegno sotto la guida di un operaio di 1ª categoria o del titolare dell'azienda » 70,50

Compositore di 3ª categoria E' compositore di 3° categoria colui che avendo superato il periodo di apprendistato di anni 5 esegue lavoro comune sotto la guida di un operaio appartenente a categoria superiore o dello stesso titolare dell'azienda L. 50 —

Impressore di 1ª categoria E' impressore di 1ª categoria colui che esegue qualunque lavoro (a regola d'arte) di impressione assumendone la responsabilità » 102 —

Impressore di 2ª categoria E' impressore di 2ª categoria colui che esegue qualunque lavoro di impressione sotto la guida di un operaio di 1ª categoria o del titolare dell'azienda » 70,50

Impressore di 3ª categoria E' impressore di 3ª categoria colui che avendo superato il periodo di apprendistato di anni 5 esegue lavoro comune sotto la guida di un operaio di categoria superiore o dello stesso titolare dell'Azienda . » 50 —

Legatore di 1ª categoria E' considerato legatore di 1ª categoria colui che viene riconosciuto idoneo alla esecuzione di tutti i lavori della propria specializzazione e dei quali assume la completa responsabilità » 98 —

Legatore di 2ª categoria E' considerato legatore di 2ª categoria colui che esegue qualunque lavoro di legatoria sotto la guida di un operaio di 1ª categoria o del titolare dell'azienda » 68 —

Legatore di 3ª categoria E' considerato legatore di 3ª categoria colui che avendo superato il periodo di apprendistato di 5 anni esegue lavoro comune sotto la guida di un operaio di categoria superiore o del titolare dell'azienda » 48,40

Libraia di 1ª categoria E' considerata legatrice di 1ª categoria la donna che viene riconosciuta idonea alla esecuzione di tutti i lavori della propria specializzazione e dei quali si assume la completa responsabilità » 43 —

Libraia di 2ª categoria E' considerata legatrice di 2ª categoria colei che esegue qualunque lavoro sotto la guida di un elemento di 1ª categoria o del titolare dell'azienda L. 31,30

Libraia di 3ª categoria E' considerata legatrice di 3ª categoria colei che avendo superato il periodo di apprendistato di anni 5 esegue lavoro comune sotto la guida di una operaia di categoria superiore o del titolare dell'azienda » 23,70

B) La contingenza è quella in vigore per il settore artigiano e più precisamente:

		Giornaliere
Uomini sopra i 20 anni	L.	848 —
Uomini fra i 18 e i 20 anni	»	796,50
Uomini fra i 16 e i 18 anni	»	635,10
Uomini sotto i 16 anni	»	424 —
Donne sopra i 20 anni	»	722,70
Donne fra i 18 e i 20 anni	»	594 —
Donne fra i 16 e i 18 anni	»	529 —
Donne sotto i 16 anni	»	424 —

C) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario sono le seguenti:

diurno	25 %
notturno	50 %
festivo	50 %

D) Per quanto attiene alla regolamentazione dell'apprendistato, le parti in attesa della invocata disciplina legislativa rilevando la necessità di facilitare l'innesto di giovani unità nel processo produttivo, convengono quanto segue:

1) l'apprendistato avrà la durata di anni cinque. Si terrà purtuttavia conto dell'età di assunzione secondo la allegata tabella dimostrativa;

2) un particolare titolo preferenziale sarà dato agli allievi della Scuola del Libro;

3) per quanto attiene alla retribuzione il trattamento rimane determinato come appresso:

CONTINGENZA

— 1° semestre: libera contrattazione.

— Semestri successivi: una percentuale della rispettiva contingenza per età secondo lo specchio seguente:

dai 14½	15 anni	40 %
dai 15	16 anni	50 %
dai 16	18 anni	70 %
dai 18	20 anni	90 %

PAGA BASE

Sarà determinata in percentuale sulla paga base dell'operaio qualificato (2ª categoria), secondo la tabella che segue:

SEMESTRI	Anni 14		Anni 15		Anni 16		Anni 17		Anni 18		Anni 19		Anni 20	
	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale
1° semestre	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.
2° »	2	10 %	2	11 %	2	12 %	2	14 %	2	16 %	2	20 %	2	25 %
3° »	3	20 %	3	22 %	3	25 %	3	28 %	3	33 %	3	40 %	3	50 %
4° »	4	30 %	4	33 %	4	37 %	4	43 %	4	50 %	4	60 %	4	75 %
5° »	5	40 %	5	44 %	5	50 %	5	57 %	5	66 %	5	80 %	—	—
6° »	6	50 %	6	55 %	6	62 %	6	71 %	6	84 %	—	—	—	—
7° »	7	60 %	7	66 %	7	75 %	7	86 %	—	—	—	—	—	—
8° »	8	70 %	8	77 %	8	87 %	—	—	—	—	—	—	—	—
9° »	9	80 %	9	88 %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10° »	10	90 %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

E) DECORRENZA

presente accordo economico le parti contraenti engono che spieghi la sua efficacia dal 1° giugno

F) NOTE A VERBALE

conferma delle intese e dei chiarimenti interve- :i durante le trattative per la stipulazione del pre- : accordo economico, si precisa quanto segue:

a) ciascun lavoratore sarà attribuito alla catego- :he gli spetta in base alle mansioni effettivamente :itate dall'Azienda;

b) i nuovi minimi salariali assorbiranno le eventuali condizioni di miglior favore fino al raggiungimento dei nuovi minimi retribuiti. Gli eventuali superminimi saranno mantenuti *ad personam*;

c) per quanto concerne la parte normativa si conviene che, fin quanto perduri, per la categoria, la attuale carenza di una particolare disciplina contrattuale, ciascuna azienda artigiana manterrà in essere le consuetudini che si sono col tempo formate in ordine ai vari istituti.

Quelle Aziende nelle quali per la loro recente costituzione o per altri motivi si siano formate particolari consuetudini aziendali, si uniformeranno alle condizioni comunque in atto nel settore artigiano.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO SALARIALE 19 LUGLIO 1954 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI LA LAVORAZIONE DI MATERIALI LAPIDEI (MARMO E PIETRE) DELLA PROVINCIA DI FIRENZE (ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO)

Addì 19 luglio 1954 in Firenze presso l'Unione Autonoma degli Artigiani, Borgo Albizi n. 26,

tra

l'ARTIGIANATO FIORENTINO, UNIONE AUTONOMA PROVINCIALE, per delega del suo Presidente sig. *Fernando Montelatici*, rappresentata dai signori: *Noli Attilio, Menegatti Leopoldo, Ruggini Alfredo, Lastri Elio, Del Bono* prof. *Enrico*, assistiti dal rag. *Porquier Salvatore*, Segretario dell'Unione e dal dott. *Emilio Cianchi*, Capo dei Servizi Legale e Sindacale dell'Unione stessa;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI EDILI ED AFFINI di Firenze, rappresentata dal suo Segretario sig. *Gastone Materassi*, assistito dai sigg. *Balduini Silverio, Berti Vincenzo, Bianchi Silvano*

il SINDACATO PROVINCIALE DELL'EDILIZIA (C.I.S.L.), rappresentato dal suo Segretario sig. *Dino Degan*

la U.I.L., rappresentata dal sig. *Todisco* del Sindacato Provinciale Edili;

presa in esame la richiesta di un miglioramento economico avanzato dalle Organizzazioni dei Lavoratori, dopo cordiale ed esauriente discussione si è convenuto quanto appresso:

A) CATEGORIE E PAGHE ORARIE

Operai specializzati: Preparatori, scalpellini che eseguono qualsiasi lavoro architettonico e d'intaglio, incisori di lettere che sappiano eseguire a regola d'arte tutti gli stili, abbozzatori a traduzione, macchinisti addetti a lavori architettonici, montatori di 1ª categoria, minatori e cavatori di 1ª categoria L. 59 —

Operai qualificati: Minatori, scalpellini di 2ª categoria, abbozzatori, squadratori, macchinisti addetti a lavori comuni, minatori e cavatori di 2ª categoria, lucidatori a mano L. 44 —

Operai comuni: arrotatori, lucidatori a mano e a macchina » 36 —

Manovali comuni: manovali in genere » 28 —

B) La contingenza è quella in vigore per il settore artigiano e più precisamente:

		Giornaliere
Uomini sopra 20 anni	L.	848 —
» fra i 18 e 20 anni	»	796,50
» fra i 16 e i 18 anni	»	635,10
» sotto i 16 anni	»	424 —
Donne sopra i 20 anni	»	722,70
» fra i 18 e i 20 anni	»	594 —
» fra i 16 e i 18 anni	»	529 —
» sotto i 16 anni	»	424 —

C) La retribuzione oraria, escluso il caropane, risulta pertanto la seguente:

Operai specializzati	L.	165 —
Operai qualificati	»	150 —
Operai comuni	»	142 —
Manovali comuni	»	134 —

D) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario sono le seguenti:

diurno	25%
notturno	35%
festivo	50%

Si convengono altresì le seguenti altre maggiorazioni:

lavoro festivo . . 40%

lavoro notturno non compreso in turni periodici 25%

Le percentuali suddette verranno calcolate sulla retribuzione normale.

Per i cottimisti sarà tenuto conto anche del minimo contrattuale di cottimo.

E) Per quanto attiene alla regolamentazione dell'apprendistato le parti — in attesa della invocata disciplina legislativa — rilevando la necessità di facilitare l'innesto di giovani unità nel processo produttivo, convengono quanto segue:

1) L'apprendistato avrà la durata di anni 5. Si terrà purtuttavia conto dell'età di assunzione secondo la allegata tabella dimostrativa.

2) Per quanto attiene alla retribuzione il trattamento rimane determinato come appresso.

CONTINGENZA

1° *semestre*: libera contrattazione.

Semestri successivi: una percentuale della rispettiva contingenza per età secondo lo specchio seguente:

dai 14 anni e mezzo ai 15 . . . il 40%
dai 15 ai 16 anni . . . . . . il 50%
dai 16 ai 18 anni . . . . . . il 70%
dai 18 ai 20 anni . . . . . . il 90%

PAGA BASE

Sarà determinata in percentuale sulla paga base dell'operaio qualificato secondo la tabella che segue:

SEMESTRI	Anni 14		Anni 15		Anni 16		Anni 17		Anni 18		Anni 19		Anni 20	
	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale	scatti	percentuale
1° semestre . . .	1	lib.	1	.lib	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.	1	lib.
2°	2	10 %	2	11 %	2	12 %	2	14 %	2	16 %	2	20 %	2	25 %
3°	3	20 %	3	22 %	3	25 %	3	28 %	3	33 %	3	40 %	3	50 %
4°	4	30 %	4	33 %	4	37 %	4	43 %	4	50 %	4	60 %	4	75 %
5°	5	40 %	5	44 %	5	50 %	5	57 %	5	66 %	5	80 %	—	—
6°	6	50 %	6	55 %	6	62 %	6	71 %	6	84 %	—	—	—	—
7°	7	60 %	7	66 %	7	75 %	7	86 %	—	—	—	—	—	—
8°	8	70 %	8	77 %	8	87 %	—	—	—	—	—	—	—	—
9°	9	80 %	9	88 %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10°	10	90 %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

F) LAVORI FUORI ZONA

All'operaio inviato a prestare la propria opera fuori della sede del laboratorio sarà corrisposta la normale retribuzione anche per le ore di viaggio di andata e ritorno occorrenti per raggiungere il luogo di lavoro. Verranno altresì rimborsate le eventuali spese di viaggio.

Qualora la permanenza dell'operaio nella località di lavoro, come sopra detto, si prolunghi oltre le 24 ore consecutive, la normale retribuzione sarà maggiorata del 15% ed al lavoratore competerà inoltre il rimborso delle spese per vitto e alloggio.

Qualora la missione durasse per più mesi, il lavoratore avrà diritto di tornare in famiglia ogni tre mesi e gli verranno rimborsate le spese di viaggio di andata e ritorno.

L'assenza dell'operaio dal luogo di lavoro non potrà superare le 48 ore non comprendendo in esse le ore di viaggio, salvo diverso accordo fra le parti.

G) COTTIMI

Agli operai lavoranti a cottimo, le tariffe all'uopo determinate dovranno risultare tali che, esplicando le loro migliori capacità produttive, possano raggiungere un guadagno che rispetto al minimo della normale retribuzione risulti almeno maggiorato del 10%.

Nel caso in cui un operaio per ragioni non dipendenti dalla sua capacità produttiva, non raggiunga la retribuzione di cui sopra, avrà diritto alla rispettiva integrazione.

H) DECORRENZA

Le parti contraenti convengono che il presente accordo spieghi la sua efficacia dal 19 luglio 1954.

I) NOTE A VERBALE

1. Ciascun lavoratore sarà attribuito alla categoria che gli spetta in base alle mansioni effettivamente esercitate nell'azienda.

2. Agli ornatisti ed ai rifinitori di riproduzioni scultoree, considerata la particolare natura della loro prestazione, sarà corrisposta quella retribuzione che verrà concordata direttamente fra le parti.

Resta purtuttavia stabilito che detta retribuzione non potrà essere inferiore a quella minima prevista dal presente accordo per gli operai specializzati, con una maggiorazione del 10%.

3. La ditta deve fornire agli operai tutti gli arnesi di lavoro occorrenti assicurandone la migliore efficienza; l'operaio ne dovrà curare la buona conservazione e sarà responsabile dell'eventuale smarrimento.

4. Per quanto concerne la parte normativa si riconferma la piena applicazione del contratto provinciale 30 dicembre 1948.

5. Le parti col presente accordo non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dai lavoratori e, pertanto, queste permangono immutate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 LUGLIO 1946, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI RESTAURATORI DI AFFRESCHI E DI OPERE D'ARTE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

L'anno 1946, addì 2 del mese di luglio, in Firenze, presso l'Associazione degli Artigiani, rappresentata dal Consigliere sig. *Cantini Armando,* assistito dagli artigiani *Benini Cesare* per la ditta *Benini Amedeo* e *Dini Dino* e dal Consigliere sindacale rag. *Aldo Giuliattini,*

t r a

l'Associazione stessa e la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Gastone Materassi,* assistito dal lavoratore *Micheli Tullio,*

si è stipulato il presente accordo da valere, nella provincia di Firenze (escluso il mandamento di Prato) per gli artigiani restauratori di affreschi ed opere d'arte, in sostituzione del precedente accordo stipulato il 4 maggio 1946,

premesso

che la classifica di restauratore di affreschi comporta la necessità di assumere le responsabilità del lavoro oltre ad una capacità completa di tutti i lavori di restauratore;

che per aiuto restauratore s'intende la persona che abbia almeno una certa conoscenza del restauro per avere svolto in sottordine un certo periodo di attività nelle seguenti operazioni:

a) sappia rifare l'arriccio e velo d'intonaco a zone cadute d'affresco riprendendo il senso e la superficie del circostante con precise attaccature e stuccature di cretti e piccole lacune;

b) pulitura degli affreschi anche nelle condizioni più sfavorevoli;

c) consolidamento delle parti pericolanti degli affreschi (colore e intonaco) a mezzo di vari sistemi a disposizione del restauratore moderno;

d) stacco dell'affresco con intonaco dal muro e sua riapplicazione su telaio mobile;

e) stacco dell'affresco a strappo del colore dal muro e applicazione sul nuovo intonaco dello stesso muro, oppure su tela;

f) conoscenza del disegno, delle tecniche pittoriche e degli stili delle varie epoche in modo da completare zone mancanti di un'opera sia negli ornati sia nella figura od architettura, ove ciò si renda necessario col massimo rispetto per la pittura originale.

Premesso che si concorda:

Art. 1.

I minimi di paga base sono così fissati per le seguenti categorie:

Aiuto restauratore di 1ª categoria

s'intende il lavoratore che abbia dimostrato durante un certo periodo di attività, attitudine ed esperienza nelle operazioni di cui alla premessa: L. 18 (diciotto) orarie.

Aiuto restauratore di 2ª categoria

s'intende il lavoratore che abbia le stesse attitudini di cui sopra, ma per certe considerazioni di tempo e tecnico-artistiche, non può essere impiegato sia pure in maniera incompleta in tutte le operazioni sopra indicate: L. 14 (quattordici) orarie.

Art. 2.

Resta espressamente convenuto che gli allievi, adibiti in qualità di apprendisti ai varii lavori di decorazione, pittura, ecc., dovranno percepire la paga stabilita per gli apprendisti delle categorie per cui esplicano la loro attività, con una maggiorazione del 10 %.

Art. 3.

Tutti coloro che non hanno le caratteristiche suddette sono considerati quali elementi che per le proprie attitudini rientrano a tutti gli effetti nelle rispettive categorie.

Art. 4.

Il presente accordo ha valore dal giorno 1° luglio dell'anno 1946.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 26 GIUGNO 1956, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI PITTORI E DECORATORI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

Addì 26 giugno 1956 in Firenze- Piazza Stazione, 2

tra

l'ARTIGIANATO FIORENTINO UNIONE AUTONOMA PROVINCIALE, rappresentato per delega del suo Presidente sig. *Fernando Montelatici* dai sigg.: *Del Fante Fernando*, Presidente della Categoria Decoratori e Pittori, *Salucci Angelico, Gabbani Aldo, Iandelli Omero*, membri del suddetto Consiglio Direttivo della Categoria, assistiti dal rag. *Salvatore Porquier*, Segretario dell'Unione e dal sig. *Gino Gori* addetto all'Ufficio sindacale della Unione stessa,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE EDILI E AFFINI (F.I.L.E.A.) di Firenze, rappresentata dal suo Segretario sig. *Materassi Gastone* con l'intervento dei lavoratori *Corsini Bruno, Fusi Enrico, Innocenti Federigo, Brighenti Ferruccio, Matucci Giuliano* e *Gaggio Vasco*

la C.I.S.L. UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Giusti*

presa in esame la richiesta di miglioramenti economici e normativi avanzati dalla F.I.L.E.A., dopo cordiali ed esaurienti discussioni si è convenuto di apportare alcune variazioni ai contratti di Categoria sotto specificati.

Al Contratto normativo provinciale della Categoria e al relativo Contratto integrativo salariale, ambedue del 20 marzo 1951, nonchè all'accordo economico della Categoria del 16 giugno 1955, sono apportate le variazioni determinate nel testo dell'accordo economico-normativo firmato a parte.

La presente nuova stesura dei due predetti contratti aggiornati è conforme a quanto previsto dalla nota a verbale n. 1 del predetto accordo.

ALLEGATO A

CONTRATTO COLLETTIVO 26 GIUGNO 1956 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI PITTORI E DECORATORI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE (Escluso il mandamento di Prato)

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni dei dipendenti si osserveranno le disposizioni di Legge vigenti.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

1) la carta d'identità od altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) la tessera per le Assicurazioni sociali obbligatorie;

4) libretto dell'Assistenza Malattie;

5) lo stato di famiglia per gli operai capi famiglia, agli effetti degli assegni familiari.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'Azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. L'operaio dovrà dichiarare al datore la sua residenza e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge ed il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Per i mutilati e gli invalidi di guerra, restano ferme le disposizioni di legge in vigore.

Art. 5.

VISITA D'INVENTARIO

Nessun operaio potrà rifiutarsi a qualsiasi visita di inventario che venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Art. 6.

QUALIFICHE

Vengono stabilite le seguenti classificazioni di operai capaci di eseguire i lavori elencati per le rispettive categorie:

1ª *Categoria* OPERAI SPECIALIZZATI

A) Aiuto restauratore di 1ª categoria.

Per aiuto restauratore di 1ª categoria s'intende il lavoratore che abbia dimostrato durante un certo periodo di attività, attitudine ed esperienza nelle operazioni di cui alla premessa dell'Accordo stipulato in data 2 luglio 1946.

B) Aiuto restauratore di 2ª categoria.

Per aiuto restauratore di 2ª categoria s'intende il lavoratore che abbia le stesse attitudini di cui sopra, ma per certe considerazioni di tempo e tecnica artistica non può essere impiegato, sia pur in maniera incompleta, in tutte le operazioni sopra descritte di cui alla premessa del suddetto accordo.

PITTORE DECORATORE

C) Generico, riquadratore, macchiatore, doratore di 1ª categoria.

D) Imbianchino finito (tiralinee)

Verniciatore finito

Doratore di 2ª cat.

Ammanitore

(S'intendono quei lavoratori capaci di portare a termine l'opera a regola d'arte da soli e con ogni rifinitura richiesta dal genere del lavoro).

OPERAI QUALIFICATI

E) Imbianchino, verniciatore, preparatore

S'intendono quei lavoratori che eseguono lavori di imbiancatura e verniciatura e preparazione normale).

F) OPERAI COMUNI

(S'intendono quei lavoratori adibiti a lavori di manovalanza, semplice raschiatura, aiutanti generici o che comunque non eseguono lavori di competenza degli operai qualificati).

Resta fermo che l'operaio, a qualsiasi categoria e qualifica appartenga, verrà retribuito in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto, semprechè non venga adibito a mansioni di categoria superiore a quella di assunzione.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio potrà essere effettuata attraverso un periodo di prova non superiore ai sei giorni di lavoro, prorogabile, di comune accordo, fino a due settimane, durante il quale è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso nè diritto ad indennità.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con le stesse mansioni.

Ove l'operaio, in base all'esito della prova, venga confermato, l'azienda all'atto della conferma, determinerà la paga da corrispondersi dal primo giorno della assunzione; paga che non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni propostegli, lascierà senz'altro l'azienda e gli verranno pagate le ore di lavoro compiute in base alla paga fissata contrattualmente per la categoria per la quale è stato assunto.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo della anzianità dell'operaio confermato.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge.

Resta comunque inteso che l'orario normale sarà di 8 ore giornaliere 48 settimanali.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumenti di cui al comma successivo, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 8.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Le percentuali di aumenti per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno	32 %
2) lavoro festivo	65 %
3) lavoro festivo straordinario	80 %
4) lavoro notturno non compreso in turni periodici .	70 %

5) lavoro notturno straordinario	85 %
6) lavoro festivo notturno	95 %
7) lavoro festivo notturno straordinario	120 %

Le percentuali suddette verranno calcolate sulla normale retribuzione (paga base e contingenza). Per i cottimisti sarà tenuto conto anche del minimo contrattuale di cottimo.

Art. 10.

LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Saranno considerati lavori speciali disagiati e retribuiti con maggiorazione sulla retribuzione globale quelli fissati nell'art. 3 del Contratto Integrativo Provinciale.

Per i cottimisti sarà tenuto conto anche del minimo contrattuale di cottimo da determinarsi nel contratto integrativo.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica e non potrà avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle aziende ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale gli operai chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana che dovrà essere prefissato e si chiamerà compensativo. Qualora peraltro l'operaio non sia stato preavvisato almeno 24 ore prima dell'inizio del lavoro domenicale, al medesimo dovrà corrispondersi la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso di spostamento della normale giornata di riposo compensativo prefissata, all'operaio non preavvertito almeno 24 ore prima, sarà dovuta, in caso di prestazione di lavoro, la maggiorazione per lavoro festivo.

Art. 12.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi le due settimane, l'operaio potrà richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione del preavviso, della indennità di licenziamento e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 13.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso non superino i trenta minuti nella giornata

In caso di interruzione del lavoro che superi nel suo complesso i trenta minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio sul lavoro, l'operaio stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 14.

RIDUZIONE DI LAVORO E TURNI

In caso di riduzione di lavoro, l'azienda procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro e alla formazione eventuale di turni prima di ridurre il personale.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammesso il recupero dei periodi di soste dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e del datore di lavoro e che derivano da cause di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordato tra i datori di lavoro e gli operai, purchè i conseguenti prolungamenti di orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e si effettuino entro 10 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la perdita.

In ogni caso con il compimento delle ore di recupero non si potrà eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore.

Art. 16.

LAVORI FUORI ZONA

Si fa riferimento all'art. 4 dell'Accordo Integrativo salariale.

Art. 17

CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare. In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento dell'operaio, questo avrà diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 18.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità. L'operaio chiamato alle armi per obblighi di leva, avrà del pari diritto alla conservazione del posto. Qualora, all'atto della chiamata alle armi, egli abbia maturata una anzianità presso la stessa azienda di almeno un anno, il tempo trascorso alle armi sarà computato agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di legge vigenti. All'operaio, non in prova, sarà corrisposta in occasione del matrimonio una indennità pari all'importo globale di retribuzione (sessantaquattro ore).

L'operaio che abbia maturato presso la stessa azienda un'anzianità ininterrotta di servizio di almeno 12 mesi compiuti, avrà diritto invece ad un periodo di congedo retribuito di 80 ore di retribuzione normale.

L'azienda anticiperà la somma corrispondente alle giornate di congelo ed avrà diritto di trattenere quanto l'Istituto della Previdenza Sociale è tenuto a corrispondere per lo stesso titolo.

Art. 20.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 21.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio, l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove l'azienda licenzi l'operaio o la malattia o la infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Uguale trattamento spetterà all'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il caso invece di infortunio verificatosi in periodo di preavviso vale la norma di carattere generale di cui al primo comma.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia o infortunio dagli Istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia e di infortunio agli operai dell'industria.

Durante l'assenza del lavoro per malattia o infortunio, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e con le modalità indicate nell'art. 26 del presente contratto.

Art. 22

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Ogni assenza ingiustificata sarà punita con una multa non superiore al 10 % della retribuzione globale che l'operaio avrebbe percepito lavorando durante l'assenza.

In caso di recidiva l'azienda potrà procedere all'applicazione della sospensione prevista dall'art. 37.

L'importo delle multe sarà devolute ad un Istituto assistenziale di categoria da determinarsi in sede provinciale.

In caso di malattia, l'operaio dovrà, entro 48 ore dall'inizio della infermità, salvo giustificato motivo di impedimento, avvertire l'azienda, la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia.

In caso di infortunio l'operaio dovrà darne immediatamente avviso alla azienda.

Potrà essere licenziato senza preavviso, nè eventuale indennità, l'operaio che sia rimasto assente ingiustificato per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo.

Art. 23.

FERIE

Gli operai che abbiano presso l'Azienda un anno di anzianità consecutiva hanno diritto annualmente al godimento di dodici giornate e mezzo di ferie, pari a 100 ore.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie, frazionate in ragione di 1/12 del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'Azienda.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Per il pagamento delle ferie valgono le norme di cui all'art. 26.

La percentuale di cui all'art 26 dovrà essere computata anche durante l'assenza dal lavoro per il godimento delle ferie, in ragione di 8 ore al giorno.

Art. 24.

GRATIFICA NATALIZIA

Per la gratifica natalizia vigono le norme dell'Accordo Provinciale.

Per il trattamento economico e le modalità di attuazione valgono le disposizioni di cui all'art 26.

Art. 25.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

2 giugno Festività Nazionale;
tutte le domeniche;
i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
1° Gennaio Capo d'anno;
6 Gennaio Epifania;
19 Marzo S. Giuseppe;
Lunedì successivo alla Pasqua:
Ascensione:
Corpus Domini;
25 Aprile Anniversario della Liberazione;
1° Maggio Festa del Lavoro;
29 Giugno SS. Pietro e Paolo:
15 Agosto Assunzione;
1° Novembre Ognissanti;
4 Novembre Unità Nazionale;
25 Dicembre Natale;
8 Dicembre Immacolata Concezione;
26 Dicembre S. Stefano;
Ricorrenza del S. Patrono ove si svolge il lavoro

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratti per la Festività Nazionale e per i giorni festivi, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale, quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui all'art. 26.

In caso di prestazione di lavoro nel giorno della Festività Nazionale, all'operaio spetterà, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale per le ore effettivamente lavorate, con la maggiorazione per lavoro festivo prevista dall'art. 9 del presente contratto. Analogo trattamento sarà dovuto per le giornate festive del 25 Aprile, 1° Maggio e 4 Novembre.

In caso di prestazione di lavoro negli altri giorni festivi sopra indicati, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale, all'operaio spetterà oltre al trattamento corrisposto in relazione al comma 2° del presente articolo, la retribuzione globale senza alcuna maggiorazione per il lavoro festivo.

Per le domeniche e per i giorni festivi di cui sopra cadenti in giorno di domenica e per il giorno di lavoro compensativo non domenicale, ove l'operaio presti la propria opera, salvo quanto previsto all'Art. 11 relativo al riposo settimanale, gli verrà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate con la maggiorazione del festivo di cui all'art. 9.

Art. 26.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ - MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie (art. 23), Gratifica Natalizia (art. 24) e festività nazionali e infrasettimanali (art. 25) è assolto dalla azienda con la corresponsione di una percentuale complessiva sulla retribuzione globale di fatto (paga base di fatto, indennità di contingenza) per le ore di lavoro normale effettivamente prestato.

Per i cottimisti il computo verrà effettuato anche sull'utile di cottimo.

Detta percentuale è dovuta nella misura del 21,50%.

La percentuale così determinata non sarà computata su:

la indennità vestiario;

la retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;

i compensi per lavori speciali disagiati;

Le indennità per lavori in alta montagna o zone malariche;

l'indennità per lavori fuori zona;

l'indennità di caro pane;

i premi ed emolumenti similari.

La percentuale spetterà all'operaio anche durante l'assenza dal lavoro per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto, per ferie effettivamente godute o per sospensioni di lavoro non dovute a causa di forza maggiori quali: alluvioni, incendi, terremoti o per arresti dell'attività dovuti alla determinazione dei committenti, quando tale determinazione non sia imputabile a responsabilità del datore di lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio l'azienda corrisponderà all'operaio la differenza tra l'importo della percentuale e il trattamento economico allo stesso corrisposto, per ferie, gratifica e festività dagli Istituti assicuratori.

In tutti i casi di assenza dal lavoro per cui è prevista la corresponsione della percentuale, quest'ultima sarà computata sulla base dell'orario effettuato dalla azienda durante l'assenza dell'operaio.

Nel solo caso di sospensione totale dei lavori, la percentuale sarà computata in base all'orario normale di lavoro stabilito dal contratto integrativo.

Art. 27

CONSERVAZIONE UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modificazione, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione del capo azienda, e per qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 37.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al titolare.

In caso di licenziamento deve riconsegnare al magazzino tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

L'operaio risponderà delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, sempreché l'operaio sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

Art. 28.

SPOGLIATOI PER GLI OPERAI

L'azienda dovrà mettere a disposizione degli operai, nel proprio magazzino in luogo idoneo in modo da consentire il deposito e la buona conservazione degli indumenti; in esso l'operaio deve avere la possibilità di provvedere al cambio degli abiti normali con quello da lavoro, prima e dopo l'orario lavorativo.

Resta fermo che i locali debbono essere sempre tenuti secondo le norme igieniche.

Art. 29.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il periodo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre due (2) mesi consecutivi di effettiva prestazione, si intenderà che l'operaio avrà acquisito il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni.

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti aver già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisirà nuovamente la qualifica superiore quando la

permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto dall'art. 7.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello dallo stesso normalmente percepito, l'azienda continuerà a corrispondere quest'ultimo salario.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi per oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la risoluzione del rapporto e di percepire una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolari registrazioni sul libretto con l'indicazione della decorrenza.

Art. 30.

COTTIMI

I minimi di cottimo saranno fissati nel Contratto Integrativo Provinciale e saranno calcolati sulla paga di fatto percepita - esclusa la percentuale del 21,50 % - per ferie, gratifica, festività, ecc.

Art. 31.

DIVIETO DI COTTIMISMO

Il titolare della azienda non può affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da operai assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, il titolare risponde direttamente nei confronti degli operai assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti collettivi di lavoro.

Art. 32.

SUBAPPALTI

Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di un'opera privata o pubblica, l'appaltatore principale resta responsabile verso gli operai dipendenti dal subappaltatore o cessionario del pagamento dei salari, indennità, maggiorazioni, assegni e quanto altro stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi sociali.

Detta responsabilità non sussiste allorquando il subappaltatore cessionario sia una Impresa iscritta all'Albo degli Appaltatori Opere Pubbliche, ovvero sia stata riconosciuta ai sensi dell'art. 33 della legge per le Opere Pubbliche, o sia iscritta alla Camera di Commercio.

Nei casi in cui trova luog la responsabilità dell'appaltatore principale, qualora il subappaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, gli operai da quest'ultimo dipendenti potranno pretendere il pagamento nei riguardi dell'appaltatore principale, salvo a costui ogni diritto di rivalsa o indennizzo verso il proprio contraente.

Nel caso che i lavori compresi nel subappalto o nella cessione importino da parte del subappaltatore o cessionario soltanto l'impiego di mano d'opera - escluse cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia pure parziale della attrezzatura tecnica occorrente per il lavoro - l'appaltatore principale resta sempre responsabile come sopra previsto anche nel subappaltatore o cessionario concorrano i requisiti di cui al 2° comma.

Le disposizioni del presente articolo essendo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti commi, non pregiudicano nè modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore principiale e del subappaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.).

Art. 33.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga verrà di massima effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, con busta o documento equipollente, preparato individualmente e recante il nominativo dell'azienda, quello dell'operaio e la sua qualifica, il periodo cui si riferisce la paga e la distinzione dei singoli elementi che la compongono.

A richiesta degli operai, quando la paga sia quattordicinale o quindicinale, potranno essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90 % circa della retribuzione maturata. La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal luogo di lavoro, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo dove si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto, a pena di scadenza, all'atto in cui verrà effettuato il pagamento.

Art. 34.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 35.

PERMESSI PER DIRIGENTI SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni Sindacali (Nazionale, Regionale, Provinciale e Comunale) del settore e che abbiano necessità di esplicare i loro compiti durante l'orario di lavoro, saranno concessi brevi permessi, senza retribuzione, per il disimpegno delle loro funzioni, sempre che i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di carattere tecnico-aziendale.

Le cariche suddette e le variazioni relative dovranno essere state preventivamente comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali, alle aziende cui gli operai appartengono.

Art. 36.

CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

Agli operai che nel corso di rapporto di lavoro vengono chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali (nazionale, regionale, provinciale e comunale) nelle Organizzazioni operaie del settore, oppure la carica di Sindaco nelle Amministrazioni Comunali, e che per tale ragione non possono continuare nell'espletamento delle loro mansioni lavorative presso l'azienda, verrà conservato il posto per un periodo di due anni e comunque non oltre i limiti della durata del lavoro cui gli operai stessi erano adibiti all'atto in cui si è iniziata l'assenza, senza diritto alla retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di licenziamento. E' fatto obbligo agli operai di cui sopra di ripresentarsi all'azienda entro tre giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'assenza. In caso contrario gli operai decadono dai benefici previsti nel presente articolo.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto può dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo scritto

l'azienda ha la facoltà di applicare il richiamo scritto nei seguenti casi:

1) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

3) ritardato inizio o sospensioni del lavoro o anticipo della cessazione;

4) gravi offese tra i compagni di lavoro.

b) multa fino all'importo di due ore di lavoro

in caso di recidiva nelle mancanze di cui al punto *a)*, l'azienda potrà procedere all'applicazione della multa fino all'importo di due ore di lavoro;

c) allontanamento dal lavoro

il lavoratore in stato di ubriachezza all'inizio e durante il lavoro, sarà allontanato dal lavoro per la giornata.

In caso di recidiva si darà applicazione al licenziamento senza perdita della relativa indennità.

In caso di rissa sul lavoro il lavoratore sarà sospeso fino a tre giorni.

L'Azienda nel comunicare agli operai i provvedimenti disciplinari adottati a suo carico, deve fornire le relative motivazioni.

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno, dovranno essere versati ad un Istituto di categoria da determinarsi in sede provinciale.

Art. 38.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'Azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione e gravi offese verso i superiori e verso i compagni di lavoro;

b) reati commessi sul lavoro per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro natura si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

c) risse sul lavoro, furti, frodi e danneggiamenti volontari;

e) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;

f) concorrenza sleale per esecuzione di lavori per conto di ditta concorrente o del committente, in permanenza di rapporto di dipendenza con l'azienda.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 39.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 38 o le di lui dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno, con un preavviso stabilito nel termine di una settimana per gli operai con anzianità ininterrotta inferiore ai tre anni e di giorni 10 per gli operai con anzianità ininterrotta superiore ai tre anni.

Ai sensi dell'art. 2118 Codice civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Art. 40.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

In caso di licenziamento o in caso di dimissioni non ai sensi dell'art. 38 (licenziamento per mancanze) spetterà all'operaio una indennità di 60 ore di retribuzione (paga base di fatto e indennità di contingenza) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda.

Ove non sia maturato il periodo di un anno intero, spetterà all'operaio licenziato non ai sensi dell'articolo 38, o dimissionario, una indennità pari a 5 ore per ogni mese intero di anzianità ininterrotta a decorrere dalla data di assunzione.

Per le frazioni di mese superiori ai 15 giorni, spetterà ai lavoratori il godimento dell'intero mese.

Per i cottimisti sarà computata la media dei guadagni di cottimo riferita al trimestre precedente e alla minore durata del cottimo.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapport di lavoro.

L'anzianità, agli effetti della indennità di cui sopra, decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto; agli operai in servizio a tale data, per l'anzianità fino allora maturata, l'indennità sarà computata in base al precedente contratto provinciale.

Art. 41.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

A norma dell'art. 2122 Codice civile, in caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e la indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 42.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, è improponibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni degli Artigiani e degli operai per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Il tentativo di conciliazione da parte delle Associazioni Sindacali dovrà essere esperimentato entro 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Associazione Sindacale della richiesta avanzata dalla Associazione sindacale dirimpettaia.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni Sindacali.

Art. 43.

PREVIDENZA SOCIALE

Per le previdenze sociali valgono le norme di legge e dei contratti collettivi.

Art. 44.

INDENNITÀ VESTIARIO E TRASPORTO

Agli operai sarà corrisposta per il logorio degli indumenti e dei mezzi personali di trasporto, una indennità sulla paga globale (paga base e contingenza) che sarà stabilita nel contratto integrativo di categoria.

Art. 45.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Si fa riferimento al Contratto Provinciale dell'Apprendistato stipulato in data 28 dicembre 1948 fra le Organizzazioni Artigiane e quelle dei lavoratori.

Art. 46.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

Come organo di collegamento tra il datore di lavoro e i lavoratori sarà eletto tra i dipendenti di ogni azienda un rappresentante dei medesimi, il quale non avrà nessun particolare trattamento di favore nei confronti degli altri dipendenti.

Art. 47.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto provinciale, hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto si attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente fra le Organizzazioni Sindacali Provinciali degli Artigiani e dei Lavoratori stipulanti, salvo quanto è stato specificatamente demandato alle organizzazioni di categoria per la stipulazione degli accordi integrativi.

Art. 48.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Per la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al dipendente, intendendo comunque esclusi da tali condizioni gli apprendisti regolati da apposito contratto previsto dall'art. 45.

Art. 49.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto è valido per la Provincia di Firenze, escluso il Mandamento di Prato, a decorrere dal 15 giugno 1956 ed ha la durata di anni due.

Qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per un anno e così di seguito.

ALLEGATO *B*

CONTRATTO COLLETTIVO SALARIALE 26 GIUGNO 1956 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI PITTORI E DECORATORI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Escluso il mandamento di Prato

Art. 1.

QUALIFICHE E MINIMI DI PAGA BASE ORARIA

OPERAI SPECIALIZZATI

A) *Aiuto restauratore di affreschi di 1ª cat.* L. 116 —

(S'intende il lavoratore che abbia dimostrato durante un certo periodo di attività, attitudine ed esperienza nelle operazioni di cui alla premessa dell'accordo stipulato in data 2 luglio 1946).

B) *Aiuto restauratore di affreschi di 2ª cat.* L. 111 —

(S'intende il lavoratore che abbia le stesse attitudini di cui sopra, ma che per certe considerazioni di tempo e tecnica artistica non può essere impiegato, sia pure in maniera incompleta, in tutte le operazioni sopra descritte di cui alla premessa del suddetto accordo).

Pittore decoratore L. 111 —

C) *Generico, riquadratore, macchiatore, doratore di 1ª cat.* L. 105 —

D) *Imbianchino finito* (*tiralinee*) L. 93 —

Verniciatore finito L. 93

Ammanitore L. 93 —

Doratore di 2ª cat. L. 93 —

(S'intendono quei lavoratori capaci di portare a termine l'opera a regola d'arte da soli e con ogni rifinitura richiesta dal genere del lavoro).

OPERAI QUALIFICATI

E) *Imbianchino, verniciatore, preparatore* L. 85 —

(S'intendono quei lavoratori che eseguono lavori di imbiancatura e verniciatura e preparazione normale).

F) OPERAI COMUNI L. 80,50

(S'intendono quei lavoratori adibiti a lavori di manovalanza, semplice raschiatura, aiutanti generici o che comunque non eseguono lavori di competenza degli operai qualificati).

Art. 2.

ORARIO DI LAVORO

In relazione all'art. 8 del Contratto Normativo, l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali ai sensi di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

Per le ore eccedenti l'orario normale è dovuta la maggiorazione di lavoro straordinario di cui all'art. 9 del Contratto Normativo.

Art. 3.

LAVORI DISAGIATI

Sono considerati lavori con maggior rischio e disagio quelli eseguiti con: Scala aerea Asse a collo Ponte volante Calate Scala italiana di oltre 5 metri.

Nei lavori eseguiti con i predetti mezzi verrà corrisposta al dipendente una maggiorazione del 25% sulla globale retribuzione di fatto percepita. Su detta maggiorazione non compete al lavoratore l'indennità per ferie, gratifica natalizia, feste nazionali e infrasettimanali.

Art. 4.

LAVORI FUORI ZONA

All'operaio inviato a prestare la propria opera distante dal Magazzino dai 5 ai 10 Km., oltre al rimborso delle spese di viaggio, spetterà una maggiorazione del 25% sulla normale retribuzione, escluso gli operai che si muovono dal magazzino all'orario normale o per coloro che diminuiscono la distanza dalla propria abitazione alla sede del Magazzino stesso.

Nel caso in cui l'operaio venga inviato oltre 10 Km. dal Magazzino gli verrà corrisposta la normale retribuzione anche per le ore di viaggio di andata e ritorno occorrenti per recarsi sul lavoro nonchè il rimborso delle spese sostenute per il viaggio stesso.

In caso di pernottamento in luogo di lavoro, l'artigiano provvederà all'alloggio, al vitto ed alle spese di viaggio senza corrispondere all'operaio alcuna indennità, s'intende che per le ore occorrenti per il viaggio verrà corrisposta la normale retribuzione. Se la durata del lavoro fuori sede supererà i mesi tre, spetterà al lavoratore il rimborso delle spese di un viaggio andata e ritorno ogni tre mesi di assenza dalla sua residenza.

Art. 5.

COTTIMI

Per gli operai lavoranti a cottimo il guadagno minimo, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 20% oltre i minimi della normale retribuzione contrattuale.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ

In riferimento all'art. 26 del Contratto Normativo le aziende corrisponderanno ai lavoratori dal 16 giugno 1955 la percentuale del 21,50% a titolo di ferie, gratifica natalizia, feste nazionali ed infrasettimanali, sul globale della paga, intendendosi per tale: paga base, contingenza in conformità di detto art. 26.

Tale percentuale sarà corrisposta anche sulla retribuzione percepita per le ore di recupero nei limiti stabiliti dall'art. 15 del Contratto Normativo.

Chiarimento a verbale

La percentuale del 21,50% per ferie, gratifica natalizia, e festività nazionali e infrasettimanali prevista dall'art. 6 del presente contratto, s'intende così composta:

Gratifica Natalizia	10 —%
Ferie	5 —%
Festività nazionali e infrasettimanali	6,50%

Art. 7

INDENNITÀ VESTIARIO

In riferimento all'art. 44 resta stabilito che la percentuale a titolo di indennità vestiario e mezzi personali di trasporto sarà del 3,50% da calcolarsi sulla paga globale (paga base e contingenza).

Art. 8.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente Contratto ha vigore dal 15 giugno 1956 ed avrà la durata di anni due.

Qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata R.R. tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un anno, e così di seguito.

Nota a verbale n. 1

Le parti si impegnano a riportare le variazioni del presente accordo tanto sul contratto normativo quanto sull'integrativo salariale del 20 marzo 1951 approntando così una nuova edizione dei medesimi da valere con la decorrenza del presente accordo.

Nota a verbale n. 2

Per migliorare il trattamento economico degli apprendisti dopo il 1° semestre e limitatamente al 2° semestre, le parti concordano di aumentare le percentuali della paga base portandole alle seguenti:

dal	10%	al	15%
dall'	11%	al	17%
dal	12%	al	20%
dal	14%	al	24%
dal	16%	al	28%
dal	20%	al	30%
dal	25%	al	37%

Inoltre la percentuale della contingenza in vigore prevista per gli apprendisti dai 14 e mezzo ai 15 anni, viene modificata dal 40% al 50% di quella per età ferme restando le rimanenti percentuali.

N.B. — Le parti convengono che le modifiche contemplate dalla Nota a Verbale n. 2 per gli apprendisti, si riferiscono alle Tabelle annesse all Accordo Normativo del 1948 e perciò implicitamente, hanno la decadenza prevista per l'Accordo stesso.

Nota a verbale n. 3

Le variazioni della contingenza provinciale che eventualmente venissero accordate a partire dalla data odierna per tutte le categorie artigianali, verranno applicate anche alla categoria Decoratori e Pittori.

Visti, l'accordo e i contratti che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 24 LUGLIO 1957, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

Addì 24 luglio 1957 in Firenze è stato stipulato fra le sottoindicate Associazioni dell'Artigianato e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori il presente accordo normativo per i dipendenti dalle Aziende artigiane della provincia di Firenze.

ASSOCIAZIONE DEGLI ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, rappresentata dai signori: *Molti Giuseppe,* Presidente; *Farulli Sergio,* Consigliere sindacale; *Bettarini Osvaldo, Bacci Fortunato, Bagni Bagno,* assistiti dai signori: *Gulizia Umberto, Pianorsi Rolando;*

ARTIGIANATO FIORENTINO UNIONE AUTONOMA PROVINCIALE, rappresentata dai signori: *Montelatici Fernando,* Presidente; *Puccioni Mario,* prof. *Fantoni Marcello, Tofani Guido, Bruschi Alberto,* assistiti dai signori: *Porquier Salvatore* e *Gori Gino;*

CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI FIRENZE E PROVINCIA, rappresentata dai signori: senatore *Bitossi Renato,* Segretario responsabile; *Biondi Guido,* Segretario assistiti dai signori: *Cassigoli Foscaro, Gorini Mario* e da una delegazione formata dai signori: *Cardinali Oliviero, Pacini Giorgio, Trallori Giuliano, Megli Rolando;*

UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., rappresentata dal Segretario coordinatore sig. *Bacci Guglielmo,* assistito dai signori: *Lazzeri Alvaro, Grillo Nicola* dell'Ufficio Tecnico Sindacale ed una delegazione di lavoratori in rappresentanza dei vari settori dipendenti da Aziende artigiane, composta dai signori: *Annunziati Rodolfo, Grazzini Rodolfo, Ciampi Andrea, Frandi Giuseppe;*

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO CAMERA CONFEDERALE DI FIRENZE, rappresentata dal Segretario camerale signor *Seghi Ettore* e dal sig. *Salvadori Amos* dell'Ufficio Contratti e Vertenze.

PREMESSA

Allo scopo di migliorare la regolamentazione dei rapporti esistenti fra gli artigiani e i loro dipendenti, è stato stipulato il presente accordo normativo valevole per le Aziende artigiane della provincia di Firenze, escluso il Mandamento di Prato.

Il presente accordo non si applica ai parrucchieri da uomo, misti e da signora, ai mugnai e ai pittori decoratori.

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONI

Per le assunzioni dei dipendenti si osservano le disposizioni di legge vigenti. Saranno comunicate normalmente per scritto all'operaio la qualifica, la paga e la data di assunzione.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretto delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

d) documenti necessari per fruire degli assegni familiari se il lavorante è capo famiglia.

Art. 3.

QUALIFICHE

UOMINI

Operai specializzati:

Sono coloro che compiono lavori per i quali è necessaria una competenza tecnico-pratica acquisita mediante adeguata preparazione aziendale, eventualmente integrata da frequenza di corsi professionali e che pertanto sono in grado di eseguire in modo esemplare tutti i lavori loro affidati inerenti allo specifico mestiere.

Operai qualificati:

Sono coloro che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica di mestiere.

Operai comuni o manovali specializzati:

Sono coloro che vengono adibiti a lavori per i quali non occorre che un adeguato periodo di pratica, oppure coloro che sono assegnati a particolari servizi per i quali occorre attitudine e conoscenza.

Manovali comuni:

Sono coloro che in genere compiono servizi di pulizia e di trasporto di materiali ed altri simili lavori

DONNE

Donne specializzate:

Le loro attribuzioni e la loro competenza sono corrispondenti a quelle degli operai specializzati.

Donne di 1ª categoria (*operaie qualificate*):

Equivalgono nelle attribuzioni e nella preparazione agli operai qualificati.

Donne di 2ª categoria (*op. comuni o man. specializzate*):

Hanno le mansioni corrispondenti a quelle degli operai comuni, o manovali specializzati).

Donne di 3ª categoria (*man. comuni*):

Sono quelle adibite a lavori di pulizia, trasporti leggeri o analoghi lavori eseguiti senza l'ausilio di macchine operatrici.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio avviene con un periodo di prova non superiore a 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 7 giorni lavorativi.

L'operaio non confermato o che per suo conto non intenda proseguire nel rapporto di lavoro, avrà diritto al pagamento della retribuzione fissata contrattualmente per la categoria per la quale era stato assunto, per il periodo di lavoro effettivamente compiuto.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'operaio si intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità avrà decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Secondo le esigenze aziendali, il lavoro potrà cessare alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana stessa o della seguente purchè non si superino le 9 ore giornaliere o le 48 settimanali.

Art. 6.

INTERRUZIONI DI LAVORO E RECUPERI

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata per cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i trenta minuti.

In caso di interruzione di lavoro che superi nel suo complesso i 30 minuti nella giornata, qualora il dipendente sia trattenuto dal datore di lavoro, il dipendente stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza, compresi i periodi di sosta.

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalle volontà delle parti o che derivino da cause di forza maggiore, entro 30 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la perdita. In ogni caso, con il compimento delle ore di recupero, non si potrà eccedere l'orario giornaliero di 10 ore.

Art. 7.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il dipendente potrà richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione del preavviso, dell'indennità di licenziamento e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE E COMPENSATIVO

Il dipendente ha diritto ad un riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Il dipendente che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica, godrà del prescritto riposo in altro giorno della settimana che sarà prefissato.

Art. 9.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche od il giorno di riposo settimanale o compensativo di cui all'art. 8;

b) le Festività nazionali e le solennità civili a carattere nazionale previste dalla legge e cioè:
2 giugno 25 aprile 1° maggio 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali previste dalla legge:
1) 1° gennaio;
2) 6 gennaio
3) 19 marzo;
4) lunedì di Pasqua;
5) Ascensione
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto;
9) 1° novembre;
10) 8 dicembre;
11) 25 dicembre (S. Natale);
12) 26 dicembre;

d) 13) il Santo Patrono della località ove ha sede l'Impresa anche se cadente di domenica.

Per il trattamento delle festività nazionali od infrasettimanali di cui ai punti *b*) e *c*) valgono le norme di legge. Tale trattamento viene esteso alla festività del Santo Patrono, di cui alla lettera *d*).

Quando la festività del Patrono coincide con la domenica od altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data, od il pagamento della stessa.

Nel caso in cui il dipendente presti la propria opera in una delle suaccennate festività infrasettimanali, nazionali e del S. Patrono, oltre alla normale retribuzione gli deve essere corrisposta in aggiunta la retribuzione per le ore lavorate maggiorata della percentuale predisposta per il lavoro festivo nella misura stabilita.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 5 del presente Contratto, e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali, salvo le deroghe ed eccezioni di legge.

Il lavoro notturno decorre dalle ore 22 di ogni giorno ed ha termine alle ore 6 del mattino. Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) (festività).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno e festivo da corrispondersi oltre la normale retribuzione, da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno: prime 2 ore	20%
lavoro straordinario diurno: ore successive	25%
b) lavoro notturno normale: a turno	10%
lavoro notturno normale: non a turno	18%
lavoro notturno straordinario	30%
c) lavoro festivo	35%
lavoro festivo straordinario	50%

Le percentuali non sono cumulabili.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione globale, e per gli operai normalmente lavoranti a cottimo aumentata della percentuale minima contrattuale di cottimo. Nessun operaio può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Per le ore straordinarie l'operaio non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere ed alle dieci settimanali.

Gli accordi di categoria possono migliorare le [illegible] dette percentuali.

Art. 11.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza.

Art. 12.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore limitatamente al periodo del passaggio temporaneo di mansioni.

Decorsi 60 giorni continuativi di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria stessa.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata superiore a sei mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione dell'operaio sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 13.

LAVORO A COTTIMO

E' ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, ai fini di raggiungere un incremento della produzione.

Il cottimo ed il suo computo verranno proposti dalla azienda.

Ai lavoratori a cottimo verrà garantita oltre alla normale retribuzione globale, una percentuale di guadagno di cottimo, in relazione alla maggiore quantità del lavoro ed al tempo impiegato.

Tale percentuale di guadagno non dovrà risultare inferiore al 7% della retribuzione globale.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere liquidata all'operaio a settimana, a quattordicina, a quindicina, a seconda della consuetudine o dell'accordo tra le parti.

Nel caso di liquidazione a quattordicina o quindicina, potrà essere corrisposto all'operaio analogo acconto al termine della prima settimana di ogni periodo di paga.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'operaio una busta o prospetto a norma di legge; in essa dovrà essere distintamente specificato: il nome dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, eventuale cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, un agratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio degli ultimi tre mesi. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come un mese intero.

Nota a verbale:

In casi eccezionali è ammessa la corresponsione della gratifica natalizia entro e non oltre il 31 gennaio.

Art. 16.

FERIE

Gli operai che abbiano presso la stessa azienda un anno di anzianità consecutiva godranno annualmente di un periodo di ferie retribuite pari a:

— 12 giorni lavorativi fino a 8 anni compiuti di anzianità di servizio presso l'azienda;

— 14 giorni lavorativi da 8 a 15 anni compiuti di anzianità di servizio presso l'azienda;

— 16 giorni lavorativi oltre i 15 anni compiuti di anzianità di servizio presso l'azienda.

Le festività nazionali ed infrasettimanali che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie daranno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale stesso.

All'operaio che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spetterà una giornata di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. In caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro e normalmente nel periodo luglio-settembre.

Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

Le giornate di ferie si intendono ragguagliate a 8 ore.

Per gli operai normalmente lavoranti a cottimo dovrà essere calcolata anche la percentuale media di cottimo riferita ai tre mesi precedenti l'inizio delle ferie.

E' ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione, per imprescindibili esigenze della lavorazione ed in via del tutto eccezionale.

Art. 17.

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Per l'igiene e la sicurezza sul lavoro, si osserveranno le disposizioni di legge vigenti.

Art. 18.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali si osserveranno le disposizioni di legge vigenti.

In caso di assenza per malattia professionale od infortunio, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) in caso di malattia professionale: 12 mesi;

b) in caso di infortunio: fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Trescorso tale periodo, ove la ditta licenzi l'operaio o l'infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, l'operaio deve presentarsi all'azienda per la ripresa del lavoro.

L'assenza per malattia professionale per un periodo massimo non superiore a sei mesi od infortunio di cui al punto *b*) per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.). L'assenza per malattia professionale per il periodo eccedente i 6 mesi e non superiore ad un anno darà diritto alla maturazione della sola indennità di anzianità.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per il licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento di malattia per gli operai valgono le norme regolanti la materia.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento o per dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, agli operai ed alle operaie spetterà il godimento di un congedo matrimoniale di 8 giorni, pari a 64 ore di retribuzione globale, con diritto all'azienda di rivalersi di quanto corrisponde l' I.N.P.S. a norma di legge.

Ai lavoratori che ne facciano richiesta sarà concesso un ulteriore permesso non retribuito di due giorni.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, si osserveranno le norme di cui alla legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modificazioni sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva od il richiamo alle armi sospendono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, con maturazione della sola indennità di anzianità per il periodo di assenza per servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'azienda in tal caso corrisponderà all'operaio non in prova un'indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

L'operaio che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e, come tale, liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

Ar.t 23.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita ai sensi dell'art. 27 cpv. *a*), *b*) e *c*),

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, l'operaio può essere licenziato ai sensi dell'art. 29 (licenziamenti per mancanze punto *A*).

L'assenza, ancorché giustificata od autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 24.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'azienda senza regolare autorizzazione.

Il permesso di uscita deve essere richiesto dall'operaio entro la prima mezz'ora di lavoro, salvo casi eccezionali

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata di lavoro effettivamente prestato.

Agli operai che frequentano corsi di studio serali o festivi saranno concessi permessi per la durata degli esami.

Art. 25.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALE

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto a lui è affidato.

L'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare tempestivamente la propria responsabilità.

Al sabato agli operai verrà concesso un adeguato intervallo di tempo al fine di permettere di fare completa pulizia alla macchina ed al posto di lavoro.

L'operaio risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato all'operaio. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 % della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante all'operaio, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Art. 26.

DIVIETO

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione di lavoro senza trattamento economico.

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a due ore di paga;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento ai sensi dell'art. 29.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati tempestivamente a conoscenza dell'interessato.

Art. 28.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di sospensione e di multa l'operaio che:

a) non si presenti, come previsto nell'art. 23 (assenze), al lavoro od abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) eseguisca negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda;

e) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda, purché non tali da incorrere nel licenziamento per mancanze.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; lasospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

Art. 29.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, se di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 28 (multe e sospensioni) e se non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *b*).

A titolo indicativo, rientrano nelle ingrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;

b) grave litigio nell'azienda, con vie di fatto;

c) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi ed assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;

d) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;

e) esecuzione di lavoro senza permesso entro la azienda per conto proprio o di terzi;

f) recidiva nel decorso degli ultimi 12 mesi in una qualsiasi delle mancanze contemplate nell'art. 27, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione.

B) *Licenziamento senza preavviso e nenza indennità di anzianità.*

a) grave insubordinazione;

b) reati commessi sul lavoro per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

c) risse sul lavoro, furti, frodi e danneggiamenti volontari;

d) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti;

e) esecuzione di lavori per conto di ditta concorrente o del committente, in permanenza di rapporto di dipendenza con l'azienda.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 30.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non attuato ai sensi dell'art. 29 (licenziamenti per mancanze) o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver

luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— sei giorni (48 ore) fino al 5° anno compiuto di anzianità di servizio;

— nove giorni (72 ore) oltre il 5° anno compiuto di anzianità di servizio.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie. Il periodo di preavviso dà diritto alla maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti.

I permessi richiesti dall'operaio preavvisato per la ricerca di nuova occupazione saranno concordati con l'azienda. Tali permessi, per un massimo di due ore giornaliere, saranno retribuiti.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Trascorso il 1° anno di anzianità in caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 39, lett. *b*) ed in caso di dimissioni, l'azienda deve corrispondere all'atto del licenziamento o delle dimissioni un'indennità da computarsi come segue:

— per il periodo fino al 31 dicembre 1948: 2 giorni all'anno;

— per il periodo dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1956: 4 giorni all'anno;

— dal 1° gennaio 1957: 8 giorni per ciascun anno maturato da tale data.

Dopo il primo anno di anzianità, le frazioni di anno saranno computate in dodicesimi; la frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti mese intero.

L'indennità di cui sopra sarà calcolata sulla paga globale di fatto goduta all'atto del licenziamento, comprensiva dei ratei della gratifica natalizia.

Nota a verbale.

Nel caso di licenziamento da parte dell'azienda qualora l'operaio non abbia raggiunto il primo anno intero di anzianità, e lo stesso lavoratore venga riassunto entro un anno dal licenziamento dallo stesso datore di lavoro gli verrà riconosciuta l'anzianità maturata nel precedente rapporto di lavoro.

Art. 32.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, le indennità di cui all'art. 30 ed all'art. 31 (preavviso licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art 2122 del Codice civile.

Art. 33.

ANZIANITÀ DEI LAVORATORI

La sospensione dal lavoro per riduzione od interruzione di attività ed i permessi non interrompono la anzianità di servizio dei lavoratori agli effetti:

a) dell'indennità di licenziamento o dimissioni per tutto il periodo di sospensione;

b) della gratifica natalizia e delle ferie per un periodo massimo di 2 mesi consecutivi di sospensione.

Art. 34.

CONSEGNA DEI DOCUMENTI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro, i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per riscostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, questo non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 35.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile, l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 36.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore in servizio, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 37.

VALIDITÀ, DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo è valido per la provincia di Fisenze escluso il Mandamento di Prato.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1957 ed avrà la durata di due anni dalla data della sua stipulazione; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO 24 LUGLIO 1957 PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

La definizione e la regolamentazione dell'apprendistato è stabilita dalla legge 19 gennaio 1955 n. 25 modificata con legge 8 luglio 1956 n. 706 nonchè dal regolamento per la applicazione della legge sulla disciplina dell'apprendistato (D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668).

Si riportano i punti salienti di dette disposizioni di legge integranti dalle disposizioni normative provinciali.

Art. 1

ASSUNZIONI

(Vale art. 1 « Operai »).

Possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20, salvo le limitazioni di legge.

I giovani che abbiano superato i 20 anni di età e che abbiano già prestato uno o più periodi di apprendistato possono essere tuttavia assunti come apprendisti purchè i periodi cumulabili del precedente apprendistato si riferiscano alle stesse attività e non raggiungano nel complesso il periodo massimo consentito per categorie e purchè, infine, detti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno.

Art. 2.

DOCUMENTI

(Vale Art. 2 « Operai »).

Art. 3.

DURATA DELL'APPRENDISTATO E RETRIBUZIONE

La durata massima dell'apprendistato e la retribuzione degli apprendisti sono determinate dalle tabelle *A* e *B* allegate, salvo particolari accordi di categoria.

A tal fine, e tenuto conto delle differenti esigenze addestrative, le attività artigiane sono divise in due gruppi di categorie.

TABELLA *A*: comprende le attività artistiche tradizionali e dell'abbigliamento su misura; appartengono a queste le attività indicate nell'elenco dei mestieri allegato al decreto 23 ottobre 1956, n. 1202 e sue eventuali modificazioni.

TABELLA *B*: comprende le attività usuali o comuni; appartengono a queste tutte le altre attività non comprese nel predetto elenco ministeriale.

La retribuzione degli apprendisti viene calcolata in percentuale progressiva secondo l'età al momento della assunzione e secondo i semestri di servizio prestato.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendisti presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

La base sulla quale deve calcolarsi la percentuale anzidetta è costituita dalla somma della paga base (con eventuale quota di trasferimento) e dell'indennità di contingenza spettanti all'operaio qualificato superiore ai 20 anni della *Categoria nella quale l'apprendista aspira alla qualificazione.*

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Ferme restando le altre condizioni contemplate nell'art. 4 « Operai » il periodo massimo di prova degli apprendisti è determinato in mesi 1.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO E INSEGNAMENTO COMPLEMENTARE

L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali, salvo quanto previsto dall'art. 3 del regio decreo-legge 15 marzo 1923, n. 692, per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo.

Per tali occupazioni gli accordi di categoria possono prevedere limitazioni di orario per le prestazioni di lavoro degli apprendisti.

Le ore destinate all'insegnamento complementare obbligatorio e gratuito da stabilirsi dai contratti collettivi di categoria o dai competenti Ministeri, sono da considerare a tutti gli effetti ore lavorative da retribuire e da computare nell'orario di lavoro.

Possono essere esonerati dall'obbligo della frequenza ai corsi di insegnamento complementare coloro che hanno conseguito la licenza di istituto professionale o di scuola tecnica nel settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica.

Art. 6.

INTERRUZIONI DI LAVORO E RECUPERI

(Vale Art. 6 « Operai »).

Art. 7.

SOSPENSIONE DI LAVORO

(Vale Art. 7 « Operai »).

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE E COMPENSATIVO

(Vale Art. 8 « Operai »).

Art. 9.

FESTIVITÀ

(Vale Art. 9 « Operai »).

Art. 10.

DIVIETO DI LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' vietato per gli apprendisti il lavoro straordinario notturno e festivo, purché quest'ultimo non sia quello domenicale compensato col riposo settimanale in altro giorno della settimana.

Art. 11.

QUALIFICA PROFESSIONALE

Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare e comunque entro il termine previsto dalle allegate tabelle *A* e *B* determinanti la durata massima dell'apprendistato, i datori di lavoro sottoporranno gli apprendisti alle prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato, per attribuire loro la qualifica professionale.

La qualifica ottenuta deve essere segnata sul libretto individuale di lavoro e comunicata entro dieci giorni all'Ufficio di Collocamento.

Qualora non sia data disdetta, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini della anzianità di servizio del lavoratore.

Gli apprendisti che hanon compiuto i 18 anni di età e i 2 anni di addestramento hanno diritto di essere ammessi a sostenere la prova di idoneità.

Questi ultimi, qualora non sia stata loro attribuita la qualifica, devono essere segnalati all'Ufficio di Collocamento entro lo stesso termine.

Gli apprendisti ai quali comunque non sia stata attribuita la qualifica professionale saranno ammessi a sostenere a loro richiesta prove finali di idoneità indette dall'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 12.

DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

a) obbedire all'imprenditore o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare nell'impresa la sua opera con diligenza;

c) comportarsi correttamente verso tutte le persone addette all'impresa;

d) frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare;

e) osservare le norme contrattuali.

Art. 13.

LAVORO A COTTIMO

E' normalmente escluso per gli apprendisti il lavoro a cottimo a incentivo o in serie. Qualora per necessità tecniche inerenti all'addestramento pratico vi debbano essere adibiti, i periodi di tempo e la retribuzione verranno determinati con accordi particolari.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

(Vale Art. 14 « Operai »).

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

(Vale Art. 15 « Operai »).

Art. 16.

FERIE

La durata delle ferie per apprendisti che abbiano un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è di:

— giorni 30 di calendario se di età inferiore ai 16 anni (192 ore);

— giorni 20 di calendario se di età superiore ai 16 anni (132 ore).

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora un'anzianità di servizio di almento 12 mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spettano tanti dodicesimi della misura annua quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di preavviso non potrà essere considerato periodo di ferie. Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

Le festività intercorrenti nel periodo di ferie non daranno luogo al prolungamento delle stesse bensì al previsto trattamento economico.

Non è ammessa la rinuncia al godimento reale delle ferie.

E' ammesso in casi di particolari esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista il frazionamento in due periodi del periodo feriale che normalmente ha caratere continuativo.

Durante la frequenza ai corsi di insegnamento complementare l'apprendista non può — di massima — fruire delle ferie annuali retribuite.

Art. 17.

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Vale Art. 17 « Operai »).

Art. 18.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

(Vale Art. 18 « Operai »).

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

(Vale Art. 19 « Operai »).

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

(Vale Art. 20 « Operai ».

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

(Vale Art. 21 « Operai »).

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

(Vale Art. 22 « Operai »).

Art. 23.

ASSENZE

(Vale Art. 23 « Operai »).

Art. 24.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

(Vale Art. 24 « Operai »).

Art. 25.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALE

(Vale Art. 25 « Operai »).

Art. 26.

DIVIETO

(Vale Art. 26 « Operai »).

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

(Vale Art. 27 « Operai »).

Art. 28.

MULTE E SOSPENSIONI

(Vale Art. 28 « Operai »).

Art. 29.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

(Vale Art. 29 « Operai »).

Art. 30.

PREAVVISO

(Vale Art. 30 « Operai »).

Art. 31.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Trascorso il primo semestre di anzianità, in caso di licenziamento (non ai sensi dell'art. 29, lett. *B*) ed in caso di dimissioni l'azienda deve corrispondere all'apprendista una indenità corrispondente a giorni 3 di paga globale ultima goduta per ogni semestre di anzianità comprensiva dei ratei di gratifica natalizia.

Dopo il primo semestre di anzianità le frazioni di anno saranno computate in dodicesimi.

Art. 32.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

(Vale Art. 32 « Operai »).

Art. 33.

(Vale Art. 33 « Operai »).

Art. 34.

CONSEGNA DEI DOCUMENTI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(Vale Art. 34 « Operai »).

Art. 35.

CERTIFICATO DI LAVORO

(Vale Art. 35 « Operai »).

Art. 36.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

(Vale Art. 36 « Operai »).

Art. 37.

VALIDITÀ, DECORRENZA E DURATA

(Vale Art. 37 « Operai »).

TABELLE APPRENDISTI (vedi art. 3)

La validità delle tabelle *A*) e *B*) ha decorrenza dal 1° ottobre 1957

A) MESTIERI ARTISTICI

Assunti ad anni	14	15	16	17	18	19
Semestre 1°	10	15	20	25	30	35
Semestre 2°	15	25	35	45	55	60
Semestre 3°	20	35	40	50	60	70
Semestre 4°	25	40	45	55	65	75
Semestre 5°	45	50	55	60	70	80
Semestre 6°	50	55	60	65	75	85
Semestre 7°	55	60	65	70	80	90
Semestre 8°	60	65	70	80	90	—
Semestre 9°	70	75	80	90	—	—
Semestre 10°	90	90	90	—	—	—

B) MESTIERI COMUNI

Assunti ad anni	14	15	16	17	18	19
Semestre 1°	10	15	20	25	30	35
Semestre 2°	20	30	40	50	60	70
Semestre 3°	25	40	45	60	65	80
Semestre 4°	30	45	50	65	70	85
Semestre 5°	50	55	60	70	80	90
Semestre 6°	55	60	70	75	90	—
Semestre 7°	60	70	80	90	—	—
Semestre 8°	65	75	90	—	—	—
Semestre 9°	80	90	—	—	—	—
Semestre 10°	90	—	—	—	—	—

N. B. — La retribuzione minima giornaliera per il 1° Semestre non potrà essere inferiore a:

L. 150 per mestieri artistici

L. 200 per mestieri comuni

Tuttavia la retribuzione durante la prima settimana del periodo di prova è facoltativa.

NORMA TRANSITORIA

Poiché le presenti tabelle modificano sostanzialmente la situazione attuale, si conviene che vengano fatte salve le evenuali condizioni di miglior favore attualmente esistenti per gli apprendisti in servizio e ciò fino a quando l'applicazione degli scatti operi un miglioramento economico.

Visti, l'accordo, il contratto e le tabelle che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 MARZO 1958, PER L'INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

In data 18 marzo 1958 si sono riunite in Firenze nella Sede dell'Ufficio del Lavoro (g. c.) le rappresentanze delle Organizzazioni Artigiane di Firenze e Provincia (escluso il mandamento di Prato) e quelle dei Sindacati della C.G.I.L., della C.I.S.L. e della U.I.L.

Presa in esame la situazione attuale dell'indennità di contingenza nel settore artigiano, i convenuti hanno concordemente ritenuto opportuno di:

1°) rivedere il congegno che attualmente regola le variazioni della indennità stessa;

2°) di apportare un aumento sulla indennità di contingenza in relazione all'aumento del costo della vita, rilevato dall'Istituto Centrale di Statistica dalla data del 23 ottobre 1957 ad oggi.

E' stato perciò convenuto quanto segue:

1°) A partire dal 1° marzo 1958 le variazioni del costo della vita rilevate dall'Istituto Centrale di Statistica, produrranno automatiche variazioni sulla indennità di contingenza del settore artigiano in ragione di altrettanti punti quanti saranno di volta in volta determinati nel settore industriale con la stessa decorrenza e durata e le stesse modalità di applicazione, salvo il valore del punto fissato nell'articolo successivo.

2°) L'importo giornaliero in lire per ciascun punto è stato fissato nella misura di cui alla tabella *A*, sottoriportata.

3°) A partire dalla stessa data (1° marzo 1958) l'indennità di contingenza base, sulla quale opereranno le variazioni in aumento o in diminuzione, è determinata in 7 (sette) punti concretati nelle cifre di cui alla tabella *B* allegata.

4°) La differenza fra la cifra della nuova contingenza risultante per ogni età e per ogni qualifica, e la corrispondente cifra della contingenza applicata a tutt'oggi nelle varie categorie, viene trasferita nelle corrispondenti voci della paga base attualmente vigenti per ciascuna categoria merceologica, dopo aver sommato a detta paga base l'eventuale quota di trasferimento a suo tempo determinata ed avere sommato altresì la cifra di L. 20 giornaliere quale importo della indennità di caropane (escluse eventuali maggiori quote per lavori pesanti) in analogia alla circolare n. 44/79089 del 5 dicembre 1957 del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

5°) L'indennità di contingenza base di cui alla tabella *B* viene aumentata in ragione di tre punti (per il valore unitario di cui alla tabella *A* con decorrenza 1° marzo 1958; l'importo dell'aumento è concretato nelle cifre di cui alla tabella *C* allegata.

6°) Il presente accordo è valevole per le aziende artigiane di Firenze e Provincia (escluse le categorie dei Parrucchieri da Uomo, misti e da Signora ed escluso altresì il mandamento di Prato, con decorrenza 1° marzo 1958 ed avrà la durata di un anno a titolo di esperimento, intendendosi automaticamente rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle parti contraenti entro il 31 dicembre di ogni anno.

Chiarimenti a verbale:

a) sommando l'indennità di caropane alla paga base, non si è inteso operare il conglobamento delle due voci;

b) l'aumento di contingenza di cui alla tabella *C* allegata si aggiunge anche al « complemento alla paga base » attualmente in vigore per la categoria dei Parrucchieri da uomo e misti, con le modalità stabilite dall'art. 7 dell'accordo integrativo di categoria del 24 settembre 1948, prendendo per base dei calcoli l'aumento determinato per l'operaio qualificato superiore ai 20 anni.

Associazione Artigiani della Provincia di Firenze.

Artigianato Fiorentino Unione Autonoma Provinciale.

Camera Confederale del Lavoro.

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Unione Sindacale Provinciale.

Unione Italiana del Lavoro Camera Confederale.

TABELLA *A*

VALORE 1 PUNTO

Uomini	Specializ.	Qualif.	Comuni	Manov.
	—	—	—	—
Superiori ai 20 anni	15 —	13,50	13 —	12 —
dai 18 ai 20 anni	14,50	13 —	12,50	11,50
dai 16 ai 18 anni	13 —	11,50	9,50	9 —
inferiori ai 16 anni	—	9,50	7,50	6,50
Donne				
Superiori ai 20 anni	—	11,50	11 —	10,50
dai 18 ai 20 anni	—	10 —	9,50	8,50
dai 16 ai 18 anni	—	9 —	8,50	8 —
inferiori ai 16 anni	—	8 —	7,50	6,50

TABELLA B

VALORE 7 PUNTI

Uomini	Specializ.	Qualif.	Comuni	Manov
Superiori ai 20 anni	105 —	94,50	91 —	84 —
dai 18 ai 20 anni	101,50	91 —	87,50	80,50
dai 16 ai 18 anni	91 —	80,50	66,50	63 —
inferiori ai 16 anni	—	66,50	52,50	45,50
Donne				
Superiori ai 20 anni	—	80,50	77 —	73,50
dai 18 ai 20 anni	—	70 —	66,50	59,50
dai 16 ai 18 anni	—	63 —	59,50	56 —
inferiori ai 16 anni	—	56 —	52,50	45,50

TABELLA C

VALORE 3 PUNTI

Uomini	Specializ.	Qualif.	Comuni	Manov.
Superiori ai 20 anni	45 —	40,50	39 —	36 —
dai 18 ai 20 anni	43,50	39 —	37,50	34,50
dai 16 ai 18 anni	39 —	34,50	28,50	25,50
inferiori ai 16 anni	—	28,50	22,50	19,50
Donne				
Superiori ai 20 anni	—	34,50	33 —	31,50
dai 18 ai 20 anni	—	30 —	28,50	25,50
dai 16 ai 18 anni	—	27 —	25,50	24 —
inferiori ai 16 anni	—	24 —	22,50	19,50

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO SALARIALE 15 APRILE 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA CERAMICA, PORCELLANA, TERRECOTTE E GRES CERAMICO DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

Addì 15 aprile 1959 in Firenze presso l'Ufficio del Lavoro (g. c.) fra le Associazioni Artigiane e le Organizzazioni dei lavoratori sottindicate:

l'ARTIGIANATO FIORENTINO, UNIONE AUTONOMA PROVINCIALE, l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI

e

la FEDERAZIONE VETRAI CERAMISTI ED AFFINI E C.G.I.L. -, UNIONE SINDACALE PROVINCIALE E C.I.S.L. -, SINDACATO VETRO E CERAMISTI, SINDACATO PROVINCIALE VETRO E CERAMICA U.I.L.;

dopo laboriosa e serena trattativa, allo scopo di normalizzare la situazione retributiva della categoria è stato stipulato il presente Accordo Salariale per i dipendenti da aziende artigiane Ceramisti e affini, integrativo dell'Accordo normativo provinciale del 24 luglio 1957.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica agli operai dipendenti delle imprese artigiane della Ceramica, Porcellana, Terrecotte e Gres ceramico della provincia di Firenze, escluso il Mandamento di Prato.

RETRIBUZIONE E DECORRENZA

A datare dal 1° aprile 1959 la retribuzione per i dipendenti delle imprese artigiane di cui al presente accordo è composta dalla paga base contemplata nella tabella allegata e dalla indennità di contingenza oggi in atto nel settore artigiano a seguito dell'Accordo 18 marzo 1958.

CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Con l'entrata in vigore del presente Accordo si intendono decaduti gli eventuali accordi individuali od aziendali stipulati - in carenza di esso fra le imprese artigiane associate alle Associazioni stipulanti e i propri dipendenti attualmente considerati in servizio, senza che ciò possa costituire sanatoria per eventuali comprovate inadempienze a detti preesistenti accordi, i quali, se regolarmente documentati, conservano la loro efficacia fino alla data del presente Accordo.

Sono però fatte salve *ad personam* le condizioni economiche di maggior favore per quei dipendenti che nell'atto del presente Accordo godano per qualsiasi diritto di retribuzioni globalmente superiori a quelle loro spettanti complessivamente in base al presente Accordo.

L'eccedenza di maggior favore risultante fra i due trattamenti globali costituirà, con decorrenza pari al presente Accordo, per i lavoratori interessati un residuo *ad personam* e non sarà riassorbibile per nessun motivo.

DURATA E DECADENZA

Il presente Accordo salariale avrà la validità di un anno a decorrere dal 1° aprile 1959 e sarà automaticamente rinnovato annualmente se non disdetto da una delle parti contraenti due mesi prima della sua scadenza.

NOTA A VERBALE

Le parti si dànno atto che per facilitare l'assunzione dei lavoratori aspiranti al conseguimento delle qualifiche elencate nel presente Accordo i quali abbiano superato l'età prevista dalla legge per iniziare l'apprendistato, detti lavoratori verranno inizialmente considerati con la qualifica di operai comuni e ciò per il periodo occorrente a far loro conseguire la « specifica capacità pratico di mestiere » richiesta per la loro qualificazione.

Al termine dei primi 8 mesi questi lavoratori avranno tuttavia diritto di essere sottoposti a prova di mestiere, con facoltà di appello ad una commissione paritetica.

QUALIFICHE

OPERAI SPECIALIZZATI

(Uomini)

Sono coloro che compiono lavori per i quali è necessario una competenza tecnico-pratica acquisita mediante adeguata preparazione aziendale, eventualmente integrata da corsi professionali e che pertanto sono in grado di eseguire in modo esemplare tutti i lavori affidati, inerenti alla propria specializzazione.

Tecnici di smaltatura e smaltatori
Formatori di forme a tassello
Pittori aerografisti
Colatori oggetti artistici e montatori
Filettatori oggetti artistici e sagomati
Patinatori e laccatori
Tornianti
Calcatori
Grafitori

Pittori

Ritoccatori

Decoratori

Lavori in tondo a mano in terrecotte

Fornaciai, fuochisti con responsabilità dell'infornamento e della regolazione del fuoco a legna o intermittente.

OPERAI QUALIFICATI

Uomini e donne)

Sono coloro che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica di mestiere.

Smaltatori e invetratori

Formatori

Aerografisti

Colatori

Filettatori

Patinatori

Torniatori di oggetti facile esecuzione

Calcatori di oggetti facile esecuzione

Grafitori di oggetti facile esecuzione

Pittori di oggetti facile esecuzione

Ritoccatori di oggetti facile esecuzione

Decoratori di oggetti facile esecuzione

Lavori in tondo a mani esecuzione

Fornaciai, senza responsabilità dell'infornamento e della regolazione del fuoco

Modinatori e stampatori

Imballatori.

OPERAI COMUNI
O MANOVALI SPECIALIZZATI

(Uomini e donne)

Sono coloro che vengono adibiti a lavori per i quali non occorre che un adeguato periodo di pratica oppure coloro che sono assegnati a particolari servizi per i quali occorre attitudine e conoscenza.

Aiuto smaltatori

Invetratori

Aiuto fornaciai

Aiuto imballatori

Addetti alle presse.

MANOVALI COMUNI

(Uomini e donne)

Sono coloro che in genere compiono servizi di pulizia e di trasporto di materiali ed altri lavori simili.

TABELLA PAGA BASE PER CERAMICA - PORCELLANA - TERRECOTTE E GRES
in vigore dal 1° aprile 1959

QUALIFICHE	CERAMICA		PORCELLANA		TERRECOTTE		GRES CERAM.	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Operai specializzati								
Superiori ai 20 anni.	180,50	—	181 —	—	177,50	—	178 —	—
dai 18 ai 20 anni	175,50	—	176 —	—	172,50	—	173 —	—
dai 16 ai 18 anni	155 —	—	155,50	—	152,50	—	153 —	—
Operai qualificati								
Superiori ai 20 anni.	162 —	136,50	162,50	137 —	159,50	134 —	160 —	134,50
dai 18 ai 20 anni	157 —	114 —	157,50	114 —	154,50	112 —	155 —	112,50
dai 16 ai 18 anni	138 —	107 —	138,50	107,50	136 —	105,50	136 —	106 —
dai 14 ai 16 anni	114 —	95 —	114,50	95 —	112,50	93,50	112,50	93 —
Operai comuni								
Superiori ai 20 anni.	153,50	129 —	154 —	129 —	151 —	126,50	151,50	127 —
dai 18 ai 20 anni	143 —	108 —	143,50	108 —	141 —	106 —	141 —	106,50
dai 16 ai 18 anni	113 —	95,50	113 —	96 —	111 —	94 —	111,50	94,50
dai 14 ai 16 anni	89 —	83 —	89 —	83 —	87,50	81,50	87,50	82 —
Manovali comuni								
Superiori ai 20 anni.	144 —	121 —	144 —	121,50	141,50	118,50	142 —	119 —
dai 18 ai 20 anni	134,50	101,50	135 —	102 —	134,50	97 —	132,50	100 —
dai 16 ai 18 anni.	106 —	90,50	106,50	91 —	107 —	86,50	104,50	89,50
dai 14 ai 16 anni	73,50	72,50	74 —	73 —	75 —	69 —	72,50	71,50

V l'accordo e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

ACCORDO COLLETTIVO 24 GIUGNO 1959, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEL LEGNO E AFFINI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

Addì 24 giugno 1959 presso l'Ufficio del Lavoro (g. c.)

tra

l'ARTIGIANATO FIORENTINO UNIONE AUTONOMA PROVINCIALE

l'ASSOCIAZIONE DEGLI ARTIGIANI della provincia di Firenze

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI LEGNO EDILI E AFFINI (C.G.I.L.)

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (C.I.S.L.)

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO,

è stato stipulato il seguente accordo integrativo per la Categoria del Legno e Affini da valere in sostituzione del precedente Accordo integrativo di categoria del 25 ottobre 1949.

Art. 1.

QUALIFICHE

In riferimento all'art 3 dell'Accordo normativo Provinciale del 24 luglio 1957 le parti concordano di definire le qualifiche del personale dipendente nel modo seguente (eccezion fatta per il settore imballaggio):

UOMINI

Operai specializzati categoria extra: Si intendono quegli operai che per attitudini, usi e capacità artistiche eseguono lavori superiori all'operaio specializzato e che esplicano mansioni di dirigenza con limitata responsabilità nelle seguenti attività:

Ebanisti, modellisti, intarsiatori, liutai, intagliatori e scultori in legno, tappezzieri e astucciai.

Operai specializzati: Sono coloro che compiono lavori per i quali è necessaria una competenza tecnico-pratica acquisita mediante adeguata preparazione aziendale, eventualmente integrata da frequenza di corsi professionali e che pertanto sono in grado di eseguire in modo esemplare tutti i lavori affidati inerenti allo specifico mestiere.

Operai qualificati: Sono coloro che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica di mestiere.

Operai comuni o manovali specializzati: Sono coloro che vengono adibiti a lavori per i quali non occorre che un adeguato periodo di pratica, oppure coloro che sono assegnati a particolari servizi per i quali occorre attitudine e conoscenza.

Manovali comuni: Sono coloro che in genere compiono servizi di pulizia e di trasporto di materiali ed altri simili lavori.

DONNE

Specializzate: La loro retribuzione e la loro competenza sono corrispondenti a quelle degli operai specializzati.

Qualificate: Equivalgono nelle attribuzioni e nella preparazione agli operai qualificati.

PARTICOLARI QUALIFICHE PER IL SETTORE IMBALLAGGIO

Operai specializzati: Sono gli operai capaci di svolgere tutte le operazioni per la confezionatura delle casse da imballaggio e di procedere all'imballaggio a regola d'arte di ogni tipo di oggetto svolgendo congiuntamente tali mansioni con autonomia di iniziativa o con dirigenza di reparto, essendo anche capaci di mettere a punto le macchine, rilevarne i difetti e coi mezzi disponibili ripararle.

Operai qualificati: Sono gli operai capaci di procedere alla confezionatura completa delle casse da imballaggio o all'imballaggio degli oggetti da incassare, svolgendo congiuntamente tali mansioni secondo le istruzioni del titolare dell'Azienda.

Operai comuni o manovali specializzati: Sono gli operai addetti alla produzione delle casse d'imballaggio o all'imballaggio degli oggetti da incassare, svolgendo una sola di tali mansioni o svolgendone congiuntamente, ma in tal caso solo in aiuto di operai di categoria superiore o del titolare.

Manovali comuni: Sono gli addetti ai lavori di manovalanza e di pulizia e ai servizi ausiliari.

Art. 2.

INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO E NUOVA PAGA BASE

Le parti convengono sulla opportunità di semplificare l'attuale incasellamento merceologico adottando in sostituzione dei 3 gruppi attuali (A-B-C) un unico gruppo comprendente tutta la gamma delle lavorazioni artigianali del legno e affini, ivi compreso i mobilieri, i falegnami, i tappezzieri e i materassai, gli imballatori. gli arredatori in paglia e gli impagliatori di sedie, i fabbricanti di cordame, di scope, di stuoie e di paralumi.

Il gruppo unificato godrà della paga base seguente, secondo le qualifiche di cui all'art. 1 del presente accordo con decorrenza dal 1° agosto 1959:

UOMINI	Spec. extra	Spec.	Qualif.	Comuni	Manov.
Sup. 20 anni	198 —	183 —	165 —	157 —	148 —
18 20 anni	190,75	175,75	158,50	150,25	141,25
16 18 anni	171,25	156,75	139,50	133 —	124 —
inf. 16 anni	—	—	110,75	104 —	96 —

DONNE	Spec.	Qualif.
Sup. 20 anni	138 —	131 —
18 20 anni	118 —	111,50
16 18 anni	109,75	103,50
inf. 16 anni	—	90 —

Art. 3.

TRASFERTE

All'operaio inviato a prestare la propria opera distante dal laboratorio dai 5 ai 10 km. spetterà, oltre al rimborso delle spese di viaggio, una maggiorazione del 10 % sulla normale retribuzione, escluso gli operai che si muovono dal laboratorio all'orario normale e per coloro che diminuiscono la distanza dalla propria abitazione alla sede del lavoro stesso.

Nel caso in cui l'operaio venga inviato oltre i 10 km. dal laboratorio gli verrà corrisposta la normale retribuzione anche per le ore del viaggio di andata e ritorno occorrenti per recarsi sul lavoro, nonchè il rimborso delle spese sostenute per il viaggio stesso e quando ciò si renda necessario, il rimborso per un pasto in ragione di L. 600.

In caso di pernottamento in luogo di lavoro, l'artigiano provvederà all'alloggio, al vitto, ed alle spese di viaggio, senza corrispondere all'operaio alcuna indennità s'intende che per le ore necessarie per il viaggio, verrà corrisposta la normale retribuzione. Se la durata del lavoro fuori sede supererà i tre mesi, spetterà al lavoratore il rimborso della spesa per un viaggio di andata e ritorno ogni tre mesi di assenza dalla sua residenza.

Art. 4.

LAVORI NOCIVI - DISAGIATI E PERICOLOSI

In considerazione dei lavori che vengono eseguiti in condizioni di pericolosità oppure di nocività mediante la utilizzazione di materie prime nocive, le parti convengono di fissare per questi operai una indennità pari al 6 % sull'intera retribuzione.

Sono considerati *lavori nocivi*: quelli eseguiti con la nitrocellulosa ed altre sostanze chimiche nocive, come pure lavori inerenti il trattamento del legno con sostanze nocive; *lavori pericolosi* quelli eseguiti su scale aeree o ponti mobili; *lavori disagiati* quelli normalmente eseguiti in locali a temperatura elevata, quelli polverosi in misura costante ed anormale.

Art. 5.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Resta inteso tra le parti che col presente accordo non vengono modificate le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti per gli operai.

Art. 6.

VALIDITÀ

Il presente accordo sostituisce il precedente accordo integrativo del 25 ottobre 1949, con decorrenza dal 1° agosto 1959.

Per quanto non contemplato nel presente Accordo valgono le norme dell'Accordo Normativo Provinciale del 24 luglio 1957

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 AGOSTO 1948 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL LEGNO ED AFFINI DEL MANDAMENTO DI PRATO

L'anno millenovecentoquarantotto, addì 6 del mese di agosto,

tra

l'ARTIGIANATO AUTONOMO PRATESE, rappresentato dal suo Presidente sig. *Alessandro Palandri* e dai soci interessati alla categoria del legno sigg. *Ponzecchi Primo* e *Stanislao Zacchia*

e

la CAMERA DEL LAVORO di Prato, rappresentata per delega dal Segretario del Sindacato del Legno *Osvaldo Pasquali,* assistito dal sig. *Celestino Mariotto*, Segretario Provinciale del Sindacato lavoranti in legno di Firenze.

1) Sono stati stabiliti i minimi di paga base oraria per gli operai dipendenti della categoria legno e affini da aziende artigiane, nella seguente misura:

	Paga base	Contingenza	Totale
CATEGORIA EXTRA	51,95	84,60	136,55
Operai specializzati	47,70	84,60	131,30
Operai qualificati	42,70	84,60	127,30
Manovale specializzato			
oltre i 20 anni	40,30		
dai 18 ai 20 anni	36,27		
dai 16 ai 18 anni	28,21		
Manovale comune			
oltre i 20 anni	37,10		
dai 18 ai 20 anni	33,39		
dai 16 ai 18 anni	25,97		

2) Di concedere ai lavoratori dipendenti l'indennità di contingenza, stabilita per la provincia, in atto nei corrispondenti periodi.

3) A por tempo dall'anno feriale 1947-1948, saranno corrisposte, annualmente, con la paga globale di fatto n. 9 giornate di ferie.

Agli operai che non hanno maturato un anno di anzianità, sarà consentito di usufruire delle ferie in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati o frazione di essi (oltre i quindici giorni prestati presso l'azienda).

4) Sono considerati giorni festivi infrasettimanali, e come tali retribuiti con la paga globale di fatto, i seguenti

Capo d'Anno, Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Assunzione di Maria Vergine, Tutti i Santi, Immacolata Concezione, Natale, S. Patrono, Lunedì di Pasqua.

5) Le festività nazionali saranno retribuite come previsto dalle norme di legge.

6) In caso di licenziamento dell'operaio l'azienda corrisponderà una indennità di anzianità nella misura di:

Per i primi 5 anni: 3 giorni all'anno di remunerazione globale di fatto. Per i successivi anni oltre i 5: 5 giorni l'anno fino a 10 Dai 10 anni in poi saranno corrisposti 7 giorni l'anno.

I giorni spettanti per indennità di licenziamento si intendono comulabili, e come tali, il numero maggiore non assorbe il minore.

L'anzianità, agli effetti dell'indennità di cui sopra, decorre dal 1° gennaio 1946 per gli operai in servizio da tale data.

Per l'anzianità precedentemente maturata sarà corrisposta nella misura del 50 %.

In caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di licenziamento:

— 100 % agli uomini che abbiano raggiunto i 55 anni di età; ai dimissionari per malattia, matrimonio, infortunio, trasferimento: ai dimissionari che abbiano compiuto 20 anni di anzianità ininterrotta presso la azienda:

— 75 % ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

— 50 % ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

— 25 % ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

7) Sono considerate aziende artigiane, e come tali, tenute alla osservanza del presente accordo, quelle che hanno un numero non superiore di 5 dipendenti i cui titolari partecipino direttamente al lavoro nella azienda, esclusi i familiari conviventi e gli apprendisti fino ai 18 anni.

Il presente accordo ha valore per gli operai alle dipendenze delle aziende artigiane all'atto della stipulazione dello stesso e per gli operai successivamente assunti.

Per la gratifica natalizia le parti si incontreranno entro il 15 dicembre 1948.

8) Le parti col presente accordo non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'operaio per il quale dovranno essere integralmente mantenute.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 DICEMBRE 1948
PER LA GRATIFICA NATALIZIA AI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL LEGNO ED AFFINI DEL MANDAMENTO DI PRATO

L'anno millenovecentoquarantotto, addì 18 dicembre, in Prato,

tra

l'ARTIGIANATO AUTONOMO PRATESE per delega rappresentato dal suo Presidente sig. *Palandri Alessandro* e dal sig. *Ponzecchi Primo,* Presidente della categoria del legno, e dai sigg. *Stanislao Zacchia* e *Bini Giorgio,*

e

la CAMERA DEL LAVORO di Prato, rappresentata per delega dal suo segretario responsabile *Luigi Bonistalli* e dal sig. *Pasquali Osvego,* segretario del sindacato lavoranti in legno del mandamento di Prato, assistito dal segretario provinciale della categoria lavoranti in legno sig. *Mariotto Celestino.*

Nell'intento di stabilire la misura della gratifica natalizia per l'anno 1948 da corrispondere ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, si conviene di fissare la gratifica natalizia stessa nella seguente misura:

— 200 ore di paga base;

— 25 giorni di indennità di contingenza del mese di dicembre.

E' concesso alle aziende artigiane per la cui definizione vale quella dell'accordo 6 agosto 1948, di effettuare la corresponsione della gratifica natalizia entro il 15 marzo 1949, salvo facoltà di accordi specifici fra artigiani e loro dipendenti.

Le cifre risultanti dalla gratifica di cui sopra si intendono frazionabili in dodicesimi; le frazioni di mese superiori a 15 giorni contano per un mese intero.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

ACCORDO COLLETTIVO 26 APRILE 1951 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL LEGNO ED AFFINI DEL MANDAMENTO DI PRATO

L'anno millenovecentocinquantuno, addì 26 aprile,

tra

l'ASSOCIAZIONE MANDAMENTALE DELL'ARTIGIANATO di Prato, per delega del suo Presidente *Pazzoni Pietro*, rappresentata dai Consiglieri *Ponzecchi Primo, Bini Giorgio, Bartolozzi Enrico*, rag. *Stanislao Zacchia*, assistiti dal Segretario *Gacci Giulio*,

l'ARTIGIANATO PRATESE, rappresentato per delega del suo Presidente *Zanoni Ruggero*, dal Segretario *Carrai Edo*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Prato rappresentata per delega del suo segretario responsabile *Mauro Ribelli*, da *Menicacci Angelo*, segretario del sindacato del legno

la C.I.S.L. di Prato, rappresentata dal suo Segretario responsabile *Bambagioni Silvano*.

1) Sono stati stabiliti i minimi di paga base oraria per gli operai dipendenti della categoria legno e affini da aziende artigiane nella seguente misura:

	Paga base	Contingenza	Tot. orario	Tot. giorn.
Categoria extra .	64 —	89,18	153,18	1.225
Operai specializz.	60,82	89,18	150 —	1.200
Operai qualificati	50,20	88,56	138,76	1.100

2) Sono stati stabiliti i giorni di ferie in ragione di 9 (nove) per ogni anno di anzianità ininterrotta presso la Ditta nella quale il dipendente è occupato; per gli operai che abbiano un'anzianità di 7 (sette) anni consecutivi presso la Ditta le giornate di ferie saranno 12 (dodici).

L'applicazione del presente accordo decorre dal 1° maggio 1951.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 26 APRILE 1951 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL LEGNO ED AFFINI DEL MANDAMENTO DI PRATO

L'anno millenovecentocinquantuno, addì 26 aprile,

tra

l'ASSOCIAZIONE MANDAMENTALE DELL'ARTIGIANATO di Prato, rappresentata per delega del suo Presidente *Mazzoni Pietro*, dai consiglieri e soci della categoria del legno sigg. *Ponzecchi Primo, Bini Giorgio, Bartolozzi Enrico, Manzuoli Giuseppe, Stanislao Zacchia, Vannucchi Mario* e *Cecchi Stefano*, assistiti dal Segretario *Giulio Gacci*:

l'ARTIGIANATO PRATESE, rappresentato per delega del suo Presidente *Zannoni*, dal Segretario *Carari Edo;*

e

la CAMERA DEL LAVORO di Prato rappresentata per delega del suo segretario responsabile *Mauro Ribelli*, da *Menicacci Angelo*, segretario del sindacato Lavoranti del Legno:

la C.I.S.L. di Prato, rappresentata dal suo Segretario responsabile *Bambagioni Silvano*.

1) Sono stati stabiliti i minimi di paga base oraria per gli operai dipendenti da aziende artigiane del legno, nella misura seguente, tenendo presente che sono state fatte salve le condizioni individuali di miglior favore:

	Paga base	Conting.	Totale orario
Categoria extra	64 —	89,18	153,18
Operai specializzati	60,80	89,18	150 —
Operai qualificati	50,20	88,56	138,76
Manovale specializzato	40,30	88,25	128,55
Manovale comune	37,10	87,87	124,97
Manov. comune 18-20 anni	33,39	83,75	117,14
Manov. comune 16-18 anni	25,97	65,93	91,90

2) Sono stati stabiliti i giorni di ferie in ragione di 9 (nove) per ogni anno di anzianità ininterrota presso la Ditta nella quale il dipendente è occupato; per gli operai che abbiano una anzianità di 7 (sette) anni consecutivi presso la Ditta, le giornate di ferie saranno 12 (dodici).

L'applicazione del presente accordo decorre dal 1° maggio 1951.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151082) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.

PREZZO L. 500